

EDICTO

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

HACE SABER:

Que con fecha treinta (30) de septiembre de dos mil veintidós (2022), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR

Demandante: BANCO DE COLOMBIA S.A. - BANCOLOMBIA S.A.

Demandado: LEIDY JHOANNA BARRIOS SÁNCHEZ

Radicación: 41551-31-05-001-2022-00115-01

Resultado: **PRIMERO. REVOCAR** la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2022, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito – Huila, al interior del proceso seguido por BANCO DE COLOMBIA S.A. - BANCOLOMBIA S.A. contra LEIDY JHOANNA BARRIOS SÁNCHEZ, para en su lugar, AUTORIZAR el levantamiento del fuero sindical de la demandada, al reunirse los presupuestos del artículo 410 de la norma sustantiva laboral, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

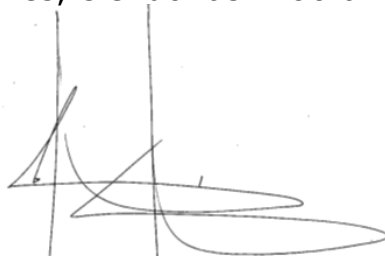
SEGUNDO. CONCEDER a la demandante BANCO DE COLOMBIA S.A. - BANCOLOMBIA S.A. permiso para despedir a la señora LEIDY JHOANNA BARRIOS SÁNCHEZ, conforme a lo motivado en esta decisión.

TERCERO. DECLARAR no probados los medios exceptivos propuestos por el extremo pasivo.

CUARTO. COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en ambas instancias a cargo de la demanda y en favor de la demandante.

QUINTO. Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

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 siete (7) de octubre de 2022.



RAMON FELIPE GARCIA VASQUEZ
Secretario

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE NEIVA**



SALA CIVIL FAMILIA LABORAL

MAGISTRADA PONENTE: GILMA LETICIA PARADA PULIDO

ACTA NÚMERO: 79 DE 2022

Neiva, treinta (30) de septiembre dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR
SEGUIDO POR BANCO DE COLOMBIA S.A. - BANCOLOMBIA S.A. CONTRA
LEIDY JHOANNA BARRIOS SÁNCHEZ. RAD. No. 41551-31-05-001-2022-
00115-01.**

La Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, de acuerdo con las facultades otorgadas por el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, procede, en forma escrita, a dictar la siguiente,

SENTENCIA

TEMA DE DECISIÓN

Procede la Sala a desatar el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante contra la sentencia proferida el 19 de septiembre de 2022, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito – Huila, dentro del proceso especial de fuero sindical de la referencia, en la que se denegó las pretensiones de la demanda.

ANTECEDENTES

Solicita la demandante, previa declaración de la existencia de un contrato de trabajo que ata a las partes, así como que la demandada se encuentra amparada por fuero sindical, al ser miembro activo de la Junta Directiva de la Organización Sindical

Sintrabancol – Seccional Pitalito, y que Leidy Jhoanna Barrios Sánchez incurrió en una justa causa para dar por terminada la relación laboral, se autorice a la entidad a despedir a la enjuiciada.

Como fundamento de las pretensiones en síntesis expuso los siguientes hechos:

Que Leidy Jhoanna Barrios Sánchez suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Bancolombia S.A., el 16 de marzo de 2009, para desempeñar el cargo de Cajera.

Adujo, que en la actualidad la demandada ejerce el cargo de Asesora Comercial, por lo que se le asignó el correo institucional lebarrio@bamcolombia.com.co.

Afirmó que todos los empleados de las sucursales de la entidad tienen programadas reuniones grupales desde la siete de la mañana, una vez al mes, la cual por lo general se programa para la primera o última semana de cada mensualidad.

Señaló que el 19 de mayo de 2022, en la sucursal de Pitalito – Huila se programó reunión grupal para las 7 am, arista en la cual la accionada se comprometió a ejecutar las tareas ordinarias anexas y complementarias que, de conformidad con la ley, el contrato e instrucciones del Banco, estaban a su cargo.

Sostuvo, que en reiteradas oportunidades la encartada presentó incumplimiento a los deberes como trabajadora en lo relativo al cumplimiento del horario de trabajo, por lo que, en comunicaciones de 30 de enero de 2019 y 20 de septiembre de 2021, la entidad retroalimentó las obligaciones adquiridas por la trabajadora.

Refirió que, en comunicado de 31 de marzo de 2022, la sucursal de Pitalito le comunicó a la señora Barrios Sánchez que el nuevo horario de trabajo sería de lunes a viernes de 9 am a 1 pm y de 2:30 pm a 6 pm y los sábados de 7:40 am a 12 pm.

Adujo que, a pesar del apoyo brindado por parte del Banco orientado a modificar el horario de trabajo de la demandante, aquella continuó de forma sistemática con el incumplimiento de los deberes como trabajadora.

Arguyó que citó a la señora Barrios Sánchez a descargos en cumplimiento de lo previsto en el artículo 26 de la Convención Colectiva de Trabajo, oportunidad en la que la convocada rindió explicaciones razonables al incumplimiento de los deberes que le asiste, por lo que fue sancionada con dos días de suspensión.

Aseveró que el 22 de junio de 2022, convocó a la accionada a reunión de conformidad con el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo 2020-2023, a la que asistieron el Director de la sucursal, la Directora de Servicio al Cliente y la persona designada por el sindicato para acompañar a la trabajadora, oportunidad en la que la disciplinada aceptó el incumplimiento del horario de trabajo.

Destacó que el 24 de junio de la anualidad que avanza, la entidad tomó la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo, decisión que quedó condicionada a la autorización por parte del juez del trabajo.

Admitida la demanda por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito – Huila, mediante providencia del 8 de julio de 2022, y corrido el traslado de rigor, Leidy Johanna Barrios Sánchez, contestó la demanda, oportunidad en la que se opuso a la pretensión encaminada a obtener el permiso para despedir, y para tal efecto, formuló los medios exceptivos que denominó inexistencia de alguna causa para dar por terminado el contrato de trabajo, inexistencia de incumplimiento, debido proceso, prescripción y la genérica.

Por su parte, la organización sindical Sintrabancol al ejercer el derecho de contradicción y defensa se opuso a la pretensión encaminada al levantamiento del fuero sindical y consecuente despido, para lo cual se acogió a los medios exceptivos formulados por la ex trabajadora en el escrito de defensa.

El Juzgado de conocimiento mediante sentencia de 19 de septiembre de 2022, declaró infundados los medios exceptivos propuestos denominados debido proceso y falta de causa para pedir, en consecuencia, denegó las pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte actora.

Conclusión a la que arribó al considerar que en el presente asunto se tiene que, en lo relativo al debido proceso que debió adelantar la demandante, no se dio cumplimiento a las previsiones del reglamento interno del trabajo, pues no se garantizó el

acompañamiento de dos representantes del sindicato a la diligencia de descargos, sumó a ello que, de las faltas endilgadas, se presentó el incumplimiento en 11 veces al horario de trabajo, sin que implicara la inasistencia a la jornada laboral, por lo que la demandante no cumplió con el deber de acreditar la afectación al servicio y tampoco probó que el incumplimiento del horario no estuviera injustificado.

Inconforme con la anterior decisión, el apoderado de la parte demandante interpuso recurso de apelación, el cual fue concedido en el efecto suspensivo.

FUNDAMENTOS DEL RECURSO

La apoderada de la parte demandante censuró la determinación a la que arribó el *a quo*, al considerar, en esencia, que al momento de decidir no se tuvo en cuenta que en lo relativo al debido proceso, en el expediente reposa acta de audiencia de descargos adelantada en el mes de julio de 2022, de conformidad con el artículo 25 de la Convención Colectiva de trabajo. El operador judicial confunde el adelantamiento de un proceso disciplinario con la terminación del contrato de trabajo que no es una sanción. En lo que refiere a la justa causa, indica que se probó ampliamente en el informativo el incumplimiento por parte de la demandada al horario de trabajo y con ello a los deberes que le asiste como trabajadora.

Como no se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver la controversia plantea para lo cual,

SE CONSIDERA

Teniendo en cuenta los fundamentos de impugnación, y siguiendo los lineamientos del artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, el objeto de estudio se centrará en determinar, si le asiste derecho a la entidad demandante a que se ordene el levantamiento del fuero sindical de la demandada, al configurarse el acaecimiento de una justa causa para despedir, o si por el contrario, tal como lo sostuvo la operadora judicial, la empresa empleadora desconoció las garantías del debido proceso, así como que no se configuró la justa causa para despedir.

DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONDICION DE AFORADA

No es objeto de controversia en esta segunda instancia la calidad de trabajadora que ostenta la demandada Leidy Jhoanna Barrios Sánchez respecto de la demandante Bancolombia S.A., tampoco lo es, la condición de aforada, pues dichos aspectos, además de ser así declarados en primera instancia, sin que se ejerciera oposición alguna frente a este tópico, fueron aceptados por las partes en los escritos de demanda y contestación a la misma.

DEL FUERO SINDICAL Y ACCIÓN DE LEVANTAMIENTO DEL MISMO

Persigue la parte demandante el levantamiento de la garantía foral de la que goza la demandada, al considerar que aquella desatendió las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo, así como aquellas contenidas en la legislación laboral, al incurrir sistemáticamente en la desatención del horario laboral.

Por su parte, la trabajadora accionada se apone a dicha pretensión con fundamento a que no se le garantizó el debido proceso por parte de la empresa empleadora al momento de recibir los descargos, así como que no se tuvo en cuenta las justificaciones presentadas respecto al por qué se desatendió esporádicamente las obligaciones contractuales.

A fin de desatar la problemática planteada, comienza la Sala por precisar que la institución objeto de estudio fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los 40, en especial, con la expedición del artículo 18 del Decreto – Ley 2350 de 1944 y el artículo 40 de la Ley 6 de 1945, pero fue únicamente con la Constitución Política de 1991, en su artículo 39, que se elevó dicha garantía a constitucional, con el fin de proteger a los trabajadores o empleados que en ejercicio del derecho de constituir sindicatos o asociaciones, obtengan la calidad de representantes o miembros de la agremiación.

Así mismo, la Carta Magna mediante la figura del bloque de constitucionalidad de que trata el artículo 93 Superior, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales, para el caso *sub examine*, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto

Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y, en especial, los convenios 87 y 93 de la Organización Internacional del Trabajo, que en sus apartes pertinentes instaron a los países miembros a la implementación de mecanismos protectores del derecho de elección, fundación, ingreso y reunión del sindicato, así como la defensa jurídica de los derechos derivados de dicha asociación, siendo reiterativos en la derogatoria de las normas que limiten o menoscaben la libertad sindical.

Bajo ese contexto, 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"*.

De ese modo, resulta palmario que el fuero sindical fue estatuido para proteger a ciertos trabajadores, integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales de los empleadores, tales como el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones laborales, y que puedan afectar la toma libre de decisiones o la acción legítima de reunión y petición contractual o convencional. Lo anterior adquiere mayor relevancia, si se tiene en cuenta la estrecha relación del fuero sindical y la libertad de asociación, pues de este último derecho surge la prerrogativa de ejercicio, en acción u omisión, de los derechos económicos y sociales de los afiliados, es decir, el resguardo del grupo organizado, tal como lo enseñó la H. Corte Constitucional en las sentencias C- 381 de 2000 y C-593 de 1993.

De suerte que, el fin último de la norma es proteger a los trabajadores forados, que se encuentran relacionados en el artículo 406 del C.S.T., del despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones contractuales, por lo que son estos tres aspectos los que definen las consecuencias jurídicas que ha de sobrellevar el empleador en caso de causarlas, a saber: i) el reintegro como restitución de una desvinculación laboral sin calificación previa de la justa causa por el Juez del Trabajo y ii) la reubicación o reinstalación a las anteriores condiciones de trabajo, como restablecimiento del traslado del colaborador sin previa autorización.

Dicho lo precedente, descende esta Sala de Decisión a resolver el problema jurídico planteado esto es, determinar si se configura la justa causa alegada por la entidad

bancaria Bancolombia S.A., al considerar que la trabajadora incumplió los deberes que le asiste al presentar una desatención al horario laboral establecido por la empleadora.

Con ese propósito, resulta pertinente traer a colación lo dispuesto por el artículo 410 del C.S.T., que determinó como justas causas para conceder, por parte del Juez Laboral, el despido del trabajador protegido con fuero sindical:

"a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato".

A su turno, el artículo 62 de la norma *ejustem*, preceptúa que:

"Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

(...)

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.

(...)

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales".

En cuanto a las obligaciones especiales del trabajador, se advierte que el numeral 1º del artículo 58 de la obra sustantiva laboral dispone *"Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido".*

Ahora bien, la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito por las partes dispone que *"EL EMPLEADO se obliga a labora la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL BANCO, teniendo este la facultad de realizar los ajustes o cambios de horarios que estime convenientes... PARAGRAFO.- Dentro de las regulaciones sobre jornada de trabajo, EL EMPLEADO se obliga a laborar en cualquiera de las jornadas establecidas por EL BANCO, teniendo en cuenta que dichas jornadas son variables y de diferente duración..."*.

Por su parte, el canon noveno del contrato individual de trabajo ya referido, contempla que *"Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, las señaladas en la ley y en el Reglamento Interno de Trabajo, y en especial el incumplimiento o la violación de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en este contrato y en los reglamentos del BANCO, o la comisión de alguna de las siguientes faltas, las cuales para los efectos legales se califican como graves..."*.

Por último, el artículo 67 del capítulo XV del Reglamento Interno de Trabajo prescribe que:

"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:

(...)

b. El no cumplimiento del horario de trabajo en los términos establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo o contrato laboral"

Al descender al caso puesto en conocimiento de la Sala, se tiene que, mediante oficio de 30 de enero de 2019, la sociedad Bancolombia S.A., comunicó a la demandada la que ha presentado incumplimiento al horario de trabajo, consistente en llegadas tarde para los días 22, 23 y 24 de enero de esa anualidad, oportunidad en la que se le recordó la importancia del cumplimiento de las obligaciones que le asisten como trabajadora, situación que se reiteró en el comunicado dirigido el 20 de septiembre de 2021, en la que se le recalcó el desentendimiento de los deberes pactados en el contrato de trabajo respecto al horario de trabajo.

Mediante oficio de 31 de marzo de 2022, la demandante le comunicó a la demandada la directriz de cambio de horario de trabajo, el cual quedó establecido de lunes a viernes de 9 am a 1 pm y de 2:30 pm a 6 pm y los sábados de 7:40 am a 12 m. Con posterioridad, el 1º de abril de 2022, Bancolombia S.A., impuso una sanción con suspensión de 2 días a la trabajadora por el hecho de incumplir el horario de trabajo.

Seguido, el 22 de junio de 2022, se adelantó acta de reunión en aplicación del artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo 2020-2023, en la que se recibió los descargo por parte de la trabajadora, arista que contó con la asistencia de Leidy Jhoanna Barrios Sánchez por parte de la trabajadora. Diana Milena Leal Reyes por parte del Sindicato,

y en representación del banco, Juan Carlos Duque Sanabria y Norma Constanza Sarria Meneses.

Por último, se incorporó oficio de 24 de junio de 2022, por medio del cual la parte actora le comunicó a la demandada la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, decisión que se amparó en las previsiones de los artículos 58 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, 55, 60 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo y 7] del Decreto 2351 de 1965, determinación que quedó condicionada a la autorización que emita el juez del trabajo dada la condición foral de la que se beneficia la promotora trabajadora.

De otro lado, se escucharon los testimonios de Juan Carlos Duque Sanabria, Norma Constanza Sarria Meneses y Hernán Darío Sánchez Urueta quienes afirmaron, de forma consistente, conocer a la demandante por ser superiores jerárquicos de la demandante y que, en lo referente a la falta endilgada, la accionada incumplió de manera reiterativa los deberes contractuales contraídos con la entidad, ello en lo referente al cumplimiento del horario de trabajo. Al punto, refirieron que desde el 2019 la trabajadora ha incurrido en incumplimiento del horario establecido en el contrato de trabajo y que, si bien de común acuerdo se dispuso la modificación de la jornada de trabajo, todo en aras de superar las complicaciones que se venía presentando, la enjuiciada no mejoró la conducta y se continuó con las llegadas tarde.

Debe precisarse, que si bien los deponentes fueron consistentes en afirmar que en cada oportunidad la trabajadora manifestó que los motivos de los retardos se debieron a factores externos como lo es la lluvia, trancones, fallas mecánicas de su vehículo, problemas con la niñera e incluso circunstancias familiares que la aquejaron, también lo es, que dichas circunstancias no cambiaron al momento en que se acordó la modificación del horario laboral, aunado a que hubo retrasos que iban desde los 3 a los 50 minutos, sin que se informara oportunamente las circunstancias que conllevaron tales falencias.

En cuanto a la parte demandante, aquella trajo al proceso el testimonio de Danna Julissa Salazar Imbachi, quien dio fe de los inconvenientes que presentó la demandada en torno al cuidado de la menor hija y las dificultades que padecía en torno a las niñeras que le colaboraban, pese a ello, el dicho de esta declarante se estructuró en

circunstancias que le eran comentadas por la misma promotora del proceso, dado que laboró para aquella hasta el 2020, siendo las circunstancias debatidas las acaecidas en el 2022.

Por último y en lo que respecta al interrogatorio de parte que le fue practicado al extremo pasivo, se tiene que aquella afirmó que, si bien se han presentado incumplimientos en el horario, estos no han afectado la prestación del servicio puesto que llega de manera inmediata a atender al público, aunado a que, si bien se presentó algunas llegadas tardes, estas se debieron a circunstancias familiares e incluso por factores como el clima y la situación mecánica del vehículo en el que se transportaba.

Con todo, sostuvo que ha venido presentando quebrantos de salud tales como depresión y ansiedad que incidieron en el cumplimiento de sus deberes como trabajadora.

Analizadas las pruebas aportadas, encuentra esta Corporación, que contrario a lo expuesto por el sentenciador de primer grado, en el presente asunto resulta procedente ordenar el levantamiento del fuero sindical de la señora Leidy Johanna Barrios Sánchez y otorgar así, el permiso para despedir. Lo anterior se afirma, por cuanto del material probatorio que se acopió al proceso se logra establecer la incursión en la justa causa para despedir por parte de la enjuiciada, en la medida que se demostró el incumplimiento de las obligaciones contractuales por parte de la trabajadora en lo relativo al horario de trabajo, tal como pasa a exponerse.

Para el 30 de enero de 2019, la empleadora Bancolombia S.A., remitió oficio a la enjuiciada de retroalimentación en la que le puso de presente el incumplimiento del horario de trabajo para los días 22, 23 y 24 de enero de 2019, por lo que en dicha oportunidad se le recordó a la trabajadora la importancia de cumplir con los deberes contractuales a su cargo. Luego, en oficio de 20 de septiembre de 2021, nuevamente la empleadora remite comunicado a la demandada en la que le expone el incumplimiento de la jornada laboral para los días 6, 15 y 21 de julio, 10, 17, 18 y 19 de agosto, 7 y 13 de septiembre, todos del 2021, oportunidad en la que se le reafirmó el deber de acatar el horario establecido por la entidad financiera.

Para el mes de marzo de la anualidad que avanza, se puso en conocimiento de la actora la determinación de modificar el horario de trabajo., la cual a voces de los testigos Juan Carlos Duque Sanabria y Norma Constanza Sarria Meneses, fue concertada de manera mancomunada con la trabajadora con miras a evitar el incumplimiento de la jornada laboral, oportunidad en la que se le amplió la hora de llegada en la mañana en media hora, esto es, de lunes a viernes de 9 am a 1 pm y de 2:30 a 6 pm y los días sábado de 7:40 a 12 m.

Pese a ello, el 1° de abril de 2022, se impuso a la demandada una sanción consistente en dos días de suspensión del contrato de trabajo sin derecho a remuneración de conformidad con lo previsto en los artículos 64 del Reglamento Interno de Trabajo y 26 de la Convención Colectiva de Trabajo 2014-2017.

De otro lado, el 22 de junio de 2022 se dispuso reunión denominada "*DEBIDO PROCESO*", oportunidad en la que se le brindó la oportunidad a la demandada de ejercer el derecho de defensa y contradicción respecto del incumplimiento del horario de trabajo para los días 7, 19, 21, 24 de mayo, 2, 3, 6, 7, 10 y 11 de junio, todos de 2022, reunión a la que asistió la convocada al juicio acompañada de una representante del sindicato, en esa oportunidad se expuso que si bien se presentó demoras en la hora de entrada, aquellas se dieron con fundamento a inconvenientes sufridos con la niñera que le colabora, el tráfico de la ciudad y un desgaste emocional por el que atraviesa la colaboradora.

Finalmente, en comunicado de 24 de junio del corriente, la entidad Bancolombia S.A., le comunicó a la enjuiciada la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento a los artículos 62 y 58 del C.S.T., y 55, 60 y 67 del Reglamento Interno de Trabajo, ante el incumplimiento por parte de la trabajadora de los deberes contractuales por aquellos adquiridos relativos al acatamiento del horario de trabajo, ello con base a las faltas endilgadas únicamente a partir del 7 mayo de 2022 en adelante.

Por manera que, al haberse comprometido la trabajadora al cumplimiento de la jornada laboral impuesta por la empleadora, es que surge el deber de la colaboradora, a la luz de lo dispuesto en la legislación laboral, así como en lo pactado en el contrato de trabajo, de acatar las ordenes que le imparta el empleador en el desarrollo de la

relación que los ata, debiendo así, presentarse a laborar en el horario dispuesto por la empresa demandante, o en su defecto, haber manifestado oportunamente las circunstancias que le impedían acatar tal obligación, esto último, a efectos que el empleador replanteara las directrices impartidas, circunstancias estas, que no acaecieron en el presente asunto, pues la señora Barrios Sánchez pese a que consensualmente acordó la modificación del horario de trabajo para evitar así incumplir con los deberes contraídos, dio continuidad a la conducta reprochada por la empleadora.

En este punto, cabe destacar que la señora Leidy Jhoanna Barrios Sánchez alegó al interior del proceso que el incumplimiento del horario de trabajo se debió a circunstancias que, dentro del entorno familiar, dificultaron el desplazamiento a la sede de trabajo como lo es los impases sufridos con el padre de su menor hija, así como las diversas fallas por parte de las niñeras que le colaboraban con el cuidado de la infante, pese a ello, al revisar el histórico de falta endilgadas se logra evidenciar que las mismas fueron recurrentes y que se vienen presentando desde el 2019, pese a que las que hoy se endilgan se estructuran a las acaecidas en el 2022.

Así las cosas, es que para la Sala se acredita la falta calificada como causal grave para el fenecimiento del nexo contractual dentro de aquellas previstas en el contrato de trabajo, así como en el numeral 6° del artículo 62 del C.S.T., y 67 del Reglamento Interno de Trabajo, circunstancia que decanta en la prosperidad de la pretensión de la parte demandante encaminada al levantamiento del fuero sindical de la trabajadora y el consecuente otorgamiento del permiso para despedir, esto al reunirse los presupuestos del artículo 410 de la norma sustantiva laboral.

Por último, debe precisar esta Corporación que no desconoce que los argumentos expuestos por la accionada puedan llegar a justificar en determinados momentos el incumplimiento del horario de trabajo, en tanto ninguna persona se encuentra exenta de presentar circunstancias que le impidan materialmente ejecutar las funciones contratadas en los términos pactados con el empleador, pese a ello, ante la reiterada incursión en la falta endilgada es que deviene la prosperidad de la pretensión deprecada. También es oportuno señalar, que en el expediente reposa historial clínico de la demandada, en la que da cuenta de algunos quebrantos de salud que padece la promotora del proceso, lo que decantaría en una posible estabilidad laboral reforzada,

sin embargo, tal como lo ha sentado la jurisprudencia nacional los distintos fueros establecidos por el legislador para garantizar la estabilidad en el trabajo ceden ante la ocurrencia de una justa causa para despedir, por lo que al acreditarse la justeza de la causa alegada por la promotora de la acción, se accederá a lo pretendido por en el escrito genitor.

DE LA VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO POR DESCONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO PREVISTO EN LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Censura la parte demandante la determinación acogida por el servidor judicial de primer grado al considerar que la entidad vulneró las garantías al debido proceso al impedírsele a la demandada acudir a la diligencia de descargos sin el acompañamiento de dos personas del sindicato.

Al auscultar la norma aplicada por la empleadora, se tiene que el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2020-2023 suscrita entre Bancolombia y Sintrabancol, dispone que:

"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 de Bancolombia, 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 envió de la 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 este afiliado. Copia de dicha citación deberá enviarse al sindicato al que este afiliado e suscriptor de la presente convención. No se permitirá estar asistido por personas ajenas a los sindicatos.

(...)

2.7 Al finalizar 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 esta.

2.8 No producirá efecto alguno el debido proceso que se haga sin la citación al trabajador...".

Bajo esa orientación, debe la Sala destacar que tanto las sanciones como el despido, son consecuencias de un comportamiento irregular del trabajador con respecto a sus

obligaciones laborales, sin embargo, tales nociones tienen connotaciones disímiles, pues mientras la sanción va encaminada a que el empleado modifique, rectifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa, producto de faltas leves o intermedias, inclusive severas, el despido es la respuesta del empleador a una falta, respecto de la cual puede optar por un correctivo o simplemente, prescindir de los servicios del trabajador pero, sin que se llegue al punto de colegir que el despido es una sanción, como para ser necesario gestionar un procedimiento sancionatorio.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL 3668 de 2015 con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, al estudiar la procedencia del despido sin que se haga necesario el adelantamiento de un proceso disciplinario previo, moduló que:

“Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario”.

Criterio que fuera igualmente acogido por la Corporación de cierre en materia ordinaria laboral en la sentencia SL 496 de 2021, con ponencia del Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, oportunidad en la que enseñó que:

“Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa...”

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”.

En ese horizonte, es claro para esta Corporación que en tratándose del acaecimiento de una justa causa para despedir, el empleador no está sujeto al adelantamiento de un proceso disciplinario previo para cesar el vínculo contractual que lo ata con el trabajador, a menos que así se haya dispuesto por las partes en el contrato de trabajo, el reglamento interno, pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo, en otras, en la medida que el despido no se erige como una sanción; por lo que en estos

eventos, la ley facultó al patrón para cesar la relación laboral, siempre que, previo a tomar dicha decisión, se escuche al empleado como garantía del derecho de contradicción y defensa, pero se aclara, sin que ello implique el avoco de un trámite sancionatorio.

Así las cosas, en el presente asunto las partes negociantes de la convención colectiva dispusieron de forma clara el adelantamiento de un debido proceso ante la constatación de una justa causa para despedir, tal como lo contempla el artículo 25 de la Convención Colectiva de Trabajo con vigencia 2020-2023, actuación procedimental que a juicio de la Sala se cumplió por parte de la empleadora, en tanto convocó al a llamada a juicio a diligencia de descargos y le concedió la oportunidad de estar acompañada de un representante del sindicato, tal como acaeció en la diligencia adelantada el 22 de julio de 2022

En esa medida, como bien lo dispuso la demandante, al momento de tomar la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo se le garantizó a la accionada el derecho de contradicción y defensa, en el entendido de escuchar las razones del porqué de su incumplimiento, y con sujeción al debido proceso previsto en el documento convencional del que es beneficiaria la promotora del proceso.

Los argumentos hasta aquí expuestos son suficientes para revocar la sentencia apelada en este aspecto.

Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en ambas instancias a cargo de la demanda y en favor de la demandante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto la Sala Tercera de Decisión 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 19 de septiembre de 2022, por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Pitalito – Huila, al interior del proceso seguido

por **BANCO DE COLOMBIA S.A. - BANCOLOMBIA S.A.** contra **LEIDY JHOANNA BARRIOS SÁNCHEZ**, para en su lugar, **AUTORIZAR** el levantamiento del fuero sindical de la demandada, al reunirse los presupuestos del artículo 410 de la norma sustantiva laboral, conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: CONCEDER a la demandante **BANCO DE COLOMBIA S.A. - BANCOLOMBIA S.A.** permiso para despedir a la señora **LEIDY JHOANNA BARRIOS SÁNCHEZ**, conforme a lo motivado en esta decisión.

TERCERO: DECLARAR no probados los medios exceptivos propuestos por el extremo pasivo.

CUARTO: COSTAS Al tenor de lo dispuesto en el numeral 4º del artículo 365 del Código General del Proceso, se impondrán costas en ambas instancias a cargo de la demanda y en favor de la demandante.

QUINTO: Ejecutoriada esta providencia, devuélvanse las actuaciones al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



GILMA LETICIA PARADA PULIDO
Magistrada



ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ
Magistrada



EDGAR ROBLES RAMÍREZ
Magistrado

Firmado Por:

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

Edgar Robles Ramirez
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Neiva - Huila

Enasheilla Polania Gomez
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: **c89787c4b56d6897f4b13f82125fa8f0b620cbec77db33e271d72d92d281230e**

Documento generado en 30/09/2022 04:59:25 PM

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