

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 y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024), se profirió sentencia en el proceso que a continuación se describe:

Naturaleza: PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL PERMISO PARA DESPEDIR

Demandante: BANCO DE BOGOTÁ

Demandado: NELLY JOHANA WALLEs VERA, siendo vinculada la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS "ACEB".

Radicación: 41298-31-05-001-2023-00123-02

Resultado: **PRIMERO. CONFIRMAR** íntegramente la sentencia proferida el seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, Huila, por las razones expuestas.

SEGUNDO. SIN CONDENA en costas en esta instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO. 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 AMADOR1.

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 seis (6) de febrero de 2024.



JIMMY ACEVEDO BARRERO
Secretario



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva

Sala Primera de Decisión
Civil Familia Laboral

Radicación No. 41298-31-05-001-2023-00123-02

Sentencia No. 0013

Magistrado Ponente: **ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA**

Neiva, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

ASUNTO

Resolver el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia proferida el seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, Huila, en el proceso especial de fuero sindical permiso para despedir, promovido por el **BANCO DE BOGOTÁ** en frente de **NELLY JOHANA WALLES VERA**, siendo vinculada la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS “ACEB”**.

PRETENSIÓN

Las pretensiones de la sociedad actora se esgrimieron en que:

1. Se declare la existencia de un contrato de trabajo escrito, a término indefinido, entre los extremos procesales de la presente relación litigiosa.

2. Se declare que la accionada goza de la garantía de fuero sindical, por pertenecer a la Junta Directiva de la Seccional de la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS "ACEB", Seccional Garzón.
3. Se declare que la trabajadora demandada ha incurrido en justas causas de terminación del contrato de trabajo contempladas en el artículo 62 del C.S.T. numeral 9, en concordancia con los artículos 55 y 58, además de lo plasmado en los artículos 75 del Reglamento Interno de Trabajo, literales e, g y h, artículo 76 numerales 1, 2, 6 y 11, artículo 77 numerales 15, artículo 87 prohibiciones de los trabajadores, numerales 14, 48, artículo 102 de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, literales f, i y g.
4. Que, por existir justas causas de terminación del contrato de trabajo, se disponga el levantamiento del fuero sindical a la demandada y se de autorización al BANCO DE BOGOTA para efectuar la terminación unilateral del vínculo contractual laboral.
5. Se condene en costas a la parte demandada.

ASPECTO FÁCTICO DE LA PRETENSIÓN

Manifestó la sociedad demandante dentro del libelo introductorio del proceso, que la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA, se vinculó mediante contrato de trabajo escrito, a término fijo, con el BANCO DE BOGOTA, el día 03 de agosto de 2012, el cual fue finiquitado a través de comunicación del 11 de agosto de 2023, donde se le indica que la extinción de la relación laboral se da por justa causa por parte del empleador.

Refirió que la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA, fue vinculada inicialmente para desempeñar el cargo de Asesor de Ventas y Servicios y

actualmente ejerce el mismo en la sucursal del Banco de Bogotá, ubicada en el municipio de Garzón, Huila, identificada internamente como of (sic)

Indicó que la señora NELLY JOHANNA WALLEES VERA, es miembro de la Junta Directiva Seccional de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios “ACEB”, Seccional Garzón, razón por la cual goza de fuero sindical.

Arguyó que la trabajadora bajo el cargo de Asesora de Ventas y Servicios, cumple funciones para el banco, dentro de las cuales se le indicó el cumplimiento de una serie de metas y resultados, de los cuales, es conocedora.

Señaló que, para el mes de marzo de 2022, a la trabajadora NELLY JOHANNA WALLEES VERA, se le realizó acompañamiento –sesión 1-, con la finalidad de trabajar conjuntamente en el cumplimiento de sus indicadores comerciales, debido a que, para el mes de febrero de 2022, alcanzó solo el 6 %, y sus pares o trabajadores que desarrollan las mismas labores, lograron el 68.7%, sesión donde se le puso de presente la comparativa de metas.

Precisó que, pese a los acompañamientos realizados por parte de los funcionarios del Banco de Bogotá a la demandada, para el mes de abril de 2022, se le realizó idéntico procedimiento –sesión 2-, en especial el realizado por el señor WILLIAM ALFONSO MONTOYA, debido a que la trabajadora para el mes de marzo de 2022, reflejó un bajo desempeño en sus resultados, como lo fue el cumplir con tan solo el 20.4 %, en comparación con sus pares, los cuales tuvieron un resultado del 78.3%, sesión donde se le puso de presente comparativa de metas.

Que dicha situación nuevamente se presentó, y se tuvo que realizar nuevo acompañamiento en el mes de marzo de 2023, por parte de la Gerencia Administrativa –sesión 3-, el representante de Talento Cultura y como líder la

Gerente de la Oficina del Banco Sucursal Garzón, por presentarse un deficiente rendimiento para el mes de noviembre de 2022, donde tuvo como resultados el 22.3%, en comparación del rendimiento mostrado por sus pares, el cual ascendió a un 70.4%, sesión donde se le puso de presente comparativa de metas.

Afirmó que el día 19 de mayo de 2023, se notificó llamado de atención por bajos resultados comerciales en el mes de enero de 2023 del 31%, por debajo del promedio de sus pares quienes obtuvieron un porcentaje de cumplimiento del 63.3%, sesión donde se le puso de presente comparativa de metas.

Dijo que llegado el día 25 de julio de 2023, el Comité de Seguimiento de Resultados Comerciales de la zona en que trabaja la aquí demandada, reportó que a pesar de las múltiples oportunidades que se le dieron a través de acompañamiento y actividades, continuaba con rendimientos deficientes, ya que para el mes de abril de 2023 cumplió con tan solo un 7.7 %, en comparación del promedio de personas que desarrollan las mismas funciones en la zona de trabajo quienes cumplieron en un 47.7 % y en un 53.8 % a nivel nacional, sesión donde se le puso de presente comparativa de metas.

Que la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA, en las actividades y acompañamientos que se le realizaron para que logrará el cumplimiento de sus deberes y obligaciones como Asesor de Ventas y Servicios suscribió una serie de compromisos con los cuales, se responsabilizaba de cumplir con las metas trazadas por el Banco y la parte activa, en virtud de que la demandada no cumplió con los resultados a los cuales se había comprometido, adelantó dos (sic) procesos disciplinarios.

Adujo que el día 14 de julio de 2023, y en virtud al respeto al derecho de defensa, citó a la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA a diligencia de descargos, a fin de que brindara explicaciones respecto de los deficientes rendimientos, en

especial del mes de marzo y de febrero de 2023, que fue del 32.1%, por debajo de los pares que tuvieron un promedio de cumplimiento del 61.2%, sesión donde se le puso de presente comparativa de metas.

Esbozó que con el deficiente desempeño en las labores desplegadas por la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA, en el cargo de Asesor de Ventas y Servicios, se evidencia que se le causa un perjuicio a la entidad empleadora, ya que no puede desarrollar su objeto social, que en definitiva es el de efectuar venta y mantenimiento de productos y servicios. Además, a los trabajadores del banco, dentro de ellos a la aquí demandante, vía correo electrónico, se les envía con antelación de tres meses, la información pertinente respecto de la meta que deberá cumplir en los indicadores comerciales, cifras que se recuerdan el primer día de cada uno de los meses que componen el trimestre.

Que el Banco de Bogotá, realiza este tipo de acciones de acompañamiento a los trabajadores, y en especial a la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA, luego de verificar que estaba por debajo del 15% de los trabajadores a nivel nacional y que no cumple las metas comerciales trazadas por la entidad bancaria.

Acotó que con las omisiones en el cumplimiento de las obligaciones y deberes que debía alcanzar la trabajadora, y el no acatamiento de los compromisos adquiridos en las actividades de acompañamiento, ha incurrido en las justas causas de terminación del contrato de trabajo de manera unilateral por parte del empleador, contempladas en el artículo 62 del C.S.T. en su numeral 9, en concordancia con los artículo 55 y 58, además de lo plasmado en los artículos 75 del Reglamento Interno de Trabajo, literales e, g y h, artículo 76 numerales 1, 2, 6 y 11, artículo 77, numerales 15, artículo 87, prohibiciones de los trabajadores, numerales 14, 48, artículo 102, de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, literales f, i y g.

Manifestó que, ante la situación plasmada, el Banco de Bogotá, procedió a realizar estudio de las circunstancias y descargos presentados por la accionada, y fue así que tomó la determinación de terminar contrato de trabajo de manera unilateral, y se le envió comunicación escrita a la señora NELLY JOHANNA WALLES VERA, el día 11 de agosto de 2023, misiva que claramente plasmaba las razones de la extinción del vínculo contractual laboral y se le realizó las debidas comparativas de resultados.

Que inició el trámite jurisdiccional para el levantamiento del fuero sindical y el despido a la trabajadora, una vez se agotó el proceso disciplinario con la demandante, respecto de las situaciones que motivaron el despido sin (sic) justa causa.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La demandada, a través de apoderado, contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones de autorización para despedir a la trabajadora elevadas por la parte actora, y formuló las excepciones de mérito que denominó *“Prescripción”, “Falta de causa para pedir e inexistencia de justas causas para cancelar el contrato de trabajo del demandado”, “Buena fe, diligencia y cuidado del demandado en el desempeño de sus funciones”, “No aplicación al procedimiento disciplinario”, “Violación del procedimiento contemplado en el Decreto 1373/66”, “Violación al art. 62 C.S.T. y falta de preaviso”, “Violación del nom bis in idem”, “Extemporaneidad”, “Acoso laboral y persecución sindical”*

Cimentó su defensa, en que la demandada no ha incurrido en conducta anti laboral alguna, por el contrario, siempre se ha caracterizado por desempeñar a cabalidad las funciones propias de su cargo.

Indicó que el Banco se refiere a unas supuestas faltas que ocurren en febrero, marzo, noviembre de 2022, febrero y abril de 2023, cargos totalmente

extemporáneos, sin fundamento alguno, además, han transcurrido más de 6 meses desde que ocurren las supuestas faltas. Incluso, el Banco confiesa que la demandada fue sancionada previamente, vulnerando con la presente el *non bis in idem*.

Que se vulnera el procedimiento del Decreto 1373/66, por cuanto era obligación del empleador comunicar al trabajador su inconformidad dentro de los 8 días posteriores a los descargos, el último de los cuales fue el 14 de julio y la decisión de despedirlo es del 11 de agosto.

Arguyó que la misma carta de despido enviada por el Banco y en algunos hechos de la demanda, se confiesa de su parte que la supuesta justa causa es “bajo rendimiento”, causal consagrada en el numeral 9° del art. 62 del C.S.T., y el cual exige un procedimiento previo y preaviso de 15 días que no fueron cumplidos por el Banco.

La asociación sindical **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS “ACEB”**, pese a habersele corrido traslado, guardó silencio.

SENTENCIA OBJETO DE CONSULTA

La Juez de primer grado en sentencia dictada el seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), resolvió:

“PRIMERO: DECLARAR que se configuró una justa causa de despido de la señora NELLY JOHANA WALLES VEERA en razón a lo manifestado al interior de esta providencia.

SEGUNDO: LEVANTAR EL FUERO SINDICAL de la señora NELLY JOHANA WALLEES VERA por las consideraciones narradas en la providencia.

TERCERO: AUTORIZAR a partir de la fecha, al Banco de Bogotá, el despido del señor NELLY JOHANA WALLEES VERA.

CUARTO: CONDENAR en costas al demandado NELLY JOHANA WALLEES VERA y a favor de la demandante BANCO DE BOGOTA estimándose las agencias en derecho en medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

QUINTO: CONSÚLTESE esta sentencia en caso de no ser apelada conforme lo establece el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”.

CONSIDERACIONES

No fue objeto de controversia en el desarrollo del trámite jurisdiccional de primigenia instancia, la existencia del vínculo laboral sostenido entre los extremos procesales, la condición de aforada que ostenta la demandada NELLY JOHANA WALLEES VERA dada su condición de miembro de la Junta Directiva Seccional de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios “ACEB”, Seccional Garzón.

Conforme a los presupuestos del artículo 69 de la normativa procesal laboral, en aplicación de los principios de consonancia y congruencia, los problemas jurídicos a tratar en el presente asunto atañen a establecer:

1. Si la acción jurisdiccional de levantamiento de fuero sindical se encontraba prescrita para la data en que se promovió.

En caso de despacharse de manera desfavorable el anterior interrogante, se debe auscultar, acerca de:

2. Si hay lugar a autorizar el despido de la trabajadora aforada, con ocasión de la consumación de las circunstancias descritas en el artículo 62 del C.S.T. en su numeral 9, en concordancia con los artículos 55 y 58, además de lo plasmado en los artículos 75 del Reglamento Interno de Trabajo, literales e, g y h, artículo 76 numerales 1, 2, 6 y 11, artículo 77 numerales 15, artículo 87 prohibiciones de los trabajadores , numerales 14, 48, artículo 102, literales f, i y g, que la parte activa enmarca en la baja productividad en el cumplimiento de metas.

Para dar respuesta a la **primera cuestión problemática puesta de presente**, se debe acotar, que la parte pasiva fundó la exceptiva de prescripción, en que la parte activa erigió la extinción del vínculo contractual laboral de la demandada, en unas presuntas faltas cometidas en los meses de febrero, marzo, noviembre de 2022, febrero y abril de 2023, por lo que, desde esta última data, a la fecha en que se presentó el líbello genitor del proceso, han transcurrido más de seis (6) meses.

El artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, determina que las acciones de fuero sindical, prescribe en 2 meses de acuerdo con la ocurrencia de los hechos.

Sobre tal tópico se debe indicar, que la normativa prevé que el término extintivo para activar el aparato jurisdiccional del Estado en pro de las acciones de fuero sindical, se cuenta, para el caso del empleador, desde el momento a partir del cual, *“tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso”*.

En el caso sub examine, se evidencia, que la entidad bancaria demandante fundó su pedimento de autorización para fenecer el contrato laboral de la trabajadora aforada, en circunstancias que enmarcó como justas causas,

producto del incumplimiento de las metas fijadas para los meses de febrero, marzo, noviembre de 2022, febrero, marzo y abril de 2023, como desarrollo del cargo de Asesor de Ventas y Servicios, y producto de ello, citó a la señora NELLY JOHANA WALLES VERA para diligencia de descargos, para el día 02 de agosto de 2023, concretamente por el incumplimiento de las metas en el mes de abril de 2023, último medible (Folios 122 y 127, archivo 001 del expediente digital remitido a esta Colegiatura).

Una vez fenecido el trámite de descargos de la trabajadora, el día 11 de agosto de 2023, el BANCO DE BOGOTÁ notificó a la demandada de la decisión de terminar su contrato de trabajo con justa causa comprobada, por lo que iniciaría el trámite jurisdiccional pertinente, siendo incoada la demanda el día 26 de septiembre de 2023, tal y como consta en el archivo 003 del expediente digital allegado a este cuerpo colegiado.

El Reglamento Interno de Trabajo de BANCO DE BOGOTÁ en el artículo 91 prevé el procedimiento de aplicación de las sanciones, y en el artículo 96, contempla de manera exegética que “*La terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la Empresa no se considera como sanción disciplinaria sino como medio jurídico para extinguir aquel. (...)*”. Lo anterior para concluir, que la decisión de fenecer el vínculo laboral de la accionada, adoptada por la empresa empleadora demandante, no ostenta la connotación de sanción de carácter disciplinario, sino una determinación bajo la potestad patronal de la que goza.

En ese orden, recuerda la Sala que las sanciones y el despido tienen connotaciones disímiles, pues la primera va encaminada a que el trabajador rectifique, modifique o ajuste su comportamiento a las normas de la empresa contratante, por causa de incurrir en faltas leves o intermedias, inclusive severas; mientras que el despido es la decisión del empleador frente a una falta de cumplimiento a lo pactado, prescindiendo de los servicios del trabajador, sin que se considere una sanción, que conduzca a la aplicación de un procedimiento sancionatorio.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL 496 de 2021, con ponencia del Magistrado Omar Ángel Mejía Amador, al estudiar la procedencia del despido sin surtir previamente el procedimiento disciplinario, señaló:

“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”.

Obsérvese que en el presente asunto las partes no convinieron ni en el contrato de trabajo, ni en el Reglamento Interno de Trabajo se establece, que para la decisión del despido tuviera que surtirse procedimiento disciplinario alguno, pues en la reglamentación indicada en el artículo 91 de esta última disposición, lo fue para sancionar a un trabajador por falta contra la disciplina de la empresa, lo que de suyo deja entrever que el empleador demandante no estaba sujeto al adelantamiento de un proceso disciplinario para finiquitar el vínculo contractual que lo ata con la trabajadora, máxime cuando a su juicio, se comprobó la existencia de una justa causa para despedir, y en razón de ello no resulta de recibo exigirle al empleador que previo a la determinación de iniciar el presente proceso de levantamiento de fuero sindical, con su consecuente autorización para despedir, tuviere que dar curso y finalización al procedimiento previsto en la disposición normativa convencional.

Ahora, si bien la parte demandante, empleó dicho procedimiento, convocando a la trabajadora a diligencia de cargos y descargos, ello obedeció a garantizarle el derecho de defensa y de contradicción, a fin de escuchar las razones o

motivos por los cuales estaba adelantando las conductas reprochables, sin que por ello, le sea exigible previo a acudir a la jurisdicción laboral, el acatamiento de la preceptiva reglamentaria citada, pues se itera, aquella fue establecida para los casos de imposición de sanciones, sin que el despido lo sea.

No obstante, el inciso segundo del literal n) del artículo 102 de la disposición reglamentaria que rige la relación laboral al interior de la empresa demandante, determina un procedimiento específico de obligatorio cumplimiento, cuando la causa del fenecimiento del vínculo contractual laboral obedece al deficiente rendimiento laboral, así:

“Para dar aplicación al literal i) de este artículo, la Empresa deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a) *Requerirá al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando ente uno y otro requerimiento, un lapso no inferior a ocho (8) días.*

- b) *Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a este un cuadro comparativo del rendimiento promedio en actividades análogas a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes; y*

- c) *Si el patrono no quedase conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes”.*

Como se infiere de la norma en cita, es requisito *sine qua non*, que previo a la adopción de la decisión de la extinción de la relación productiva, se adopten las etapas señaladas, por lo que la culminación de estas, constituye el derrotero a partir del cual se debe establecer la continuidad o no de la relación laboral.

Bajo dichas premisas, y a la luz de las pruebas obrantes en el plenario, es posible concluir, que las actuaciones desplegadas por la demandante, entorno a dar a conocer a la demandada su déficit en la productividad, el poner de

presente los cuadros comparativos de cumplimiento de metas de sus pares, el realizar el acompañamiento y seguimiento respectivo, en múltiples oportunidades (tres sesiones), y escuchar las razones de su conducta, se sujetaron a las previsiones del Reglamento Interno de Trabajo, cumpliéndose así el objeto del preaviso reseñado en el inciso primero del literal n) del artículo 102 del reglamento de trabajo.

Por lo anterior, a tono con lo establecido en el artículo 118 A de la norma procesal laboral, el fenecimiento de la acción foral, germinaba a partir del hito histórico en que el BANCO DE BOGOTÁ le remitió a la accionada comunicación escrita contentiva de las razones de extinción de la relación de trabajo (11 de agosto de 2023), como decisión adoptada frente a las razones esbozadas por la trabajadora respecto de su merma productiva, que le fueran comunicadas al empleador el día 25 de julio de 2023, por lo que, la empresa contaba, atendiendo al agotamiento del trámite reglamentario especial de adopción de la decisión de terminación de la relación laboral por bajo rendimiento (11 de agosto de 2023), con plazo hasta el 11 de octubre de 2023, para promover el proceso jurisdiccional tendiente al levantamiento de fuero sindical de la señora NELLY JOHANA WALLES VERA y la consecuente autorización de despido, verificándose la presentación del libelo genitor del proceso especial de fuero sindical para el día 26 de septiembre de 2023, tal y como consta en el archivo 003 del expediente digital allegado a este cuerpo colegiado.

Así las cosas, se debe acotar, que para la época en que se promovió el presente litigio, la acción foral no se encontraba prescrita a voces del artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, por lo que se deberá confirmar la providencia objeto de alzada en dicho aspecto.

Atendiendo a que el primigenio problema jurídico se despachó de manera negativa, es pertinente adentrarse en el estudio de la restante cuestión problemática puesta de presente.

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."*

Tal y como lo ha venido sosteniendo este Tribunal en asuntos como el puesto hoy a consideración de esta Sala, verbo y gracia, en Sentencia proferida el dos (02) de septiembre de dos mil veintidós (2022), dentro de los procesos distinguidos con el radicado No. 41001-31-05-001-2022-00115-01, con ponencia de la Magistrada Dra. ENASHEILLA POLANÍA GÓMEZ, y con los Nos. 41298-31-05-001-2022-00017-01, 41298-31-05-001-2022-00018-01 y 41001-31-05-003-2022-00115-01 dictados por esta Sala de Decisión, los días catorce (14) de septiembre de dos mil veintidós (2022) y veintidós (22) de septiembre de dos mil veintidós (2022), respectivamente, atendiendo a que la finalidad del fuero sindical es proteger a ciertos trabajadores integrantes de una organización sindical, de las decisiones unilaterales de los empleadores, tales como el

despido, el desmejoramiento en sus condiciones contractuales y el traslado, siendo el segundo presupuesto el objeto de controversia, pasa este cuerpo colegiado a determinar, si la baja productividad en el cumplimiento de metas, configuran justa causa para el levantamiento del fuero sindical, y por ende para despedir, conforme a las previsiones del artículo 62 del C.S.T, numeral 9.

En ese orden, la Sala se remite al artículo 113 del C.P.T. y la S.S., que determina que para obtener dicha autorización deberá el empleador expresar la justa causa. Por ello dentro del libelo introductorio del proceso, se esgrimió como incumplimiento de las obligaciones del trabajador, acudiendo al artículo 62 del C.S.T., que señala las justas causas, en su numeral 9, en concordancia con los artículos 55 y 58, además de lo plasmado en los artículos 75 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco de Bogotá, literales e, g y h, artículo 76 numerales 1, 2, 6 y 11, artículo 77 numerales 15, artículo 87 prohibiciones de los trabajadores , numerales 14, 48, artículo 102, literales f, i y g, por cuanto la trabajadora no cumplió con las metas de productividad establecidas.

La primigenia disposición normativa, prevé como circunstancias que justifican el despido del trabajador:

“9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.”

Así mismo, remite a los artículos 58 y 60 ibídem, en cuanto a las obligaciones especiales del trabajador, los numerales 1º y 5 disponen:

“1a. 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.

5. *Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o nó en ellas.*”

Ahora, de la lectura del contrato de trabajo suscrito entre las partes, se pactó en la cláusula duodécima que: *“Son prohibiciones especiales del TRABAJADOR, además de las que prevé la Ley y las que se desprenden de la naturaleza y objeto del presente contrato y el cargo a desempeñar, las siguientes: (...) b).- Ejecutar defectuosamente el trabajo(...).”*

El Reglamento Interno de Trabajo del BANCO DE BOGOTÁ, indica un catálogo de deberes de los empleados adscritos a esa empresa entre los que destaca la actora, como incumplidos por parte del demandado, los siguientes:

“Artículo 75. Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

e) Ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.

g) Ser verídico en todo caso.

h) Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, el orden y la conducta en general, en su verdadera intención, que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.

Artículo 76. Son obligaciones especiales del trabajador:

1) Prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente en el lugar y condiciones acordadas.

2) Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo; observar los preceptos de los Reglamentos, Manuales, Circulares, etc., del Banco, y, en general, acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular le impartan el representante de la Empresa o los empleados que hagan sus veces, según el orden jerárquico establecido.

6) *Comunicar oportunamente a su respectivo superior las observaciones necesarias para evitar daños y perjuicios a los intereses de la Empresa o de su personal.*

11) *Cumplir fielmente las disposiciones del presente Reglamento de Trabajo aprobado por las Autoridades del ramo, así como las demás normas que resulten de la naturaleza del contrato o que estén previstas en las disposiciones legales.*

Artículo 77. Son también obligaciones del trabajador: (...)

15) *Evitar cualquier acción u omisión que pueda conducir a cualquier persona o entidad a formular reparos ante la Empresa por la conducta y el cumplimiento del trabajador.*

Artículo 87. Prohibiciones a los trabajadores.

Queda prohibido a los trabajadores:

14) *Ejecutar defectuosamente el trabajo.*

Artículo 102. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1) *Por parte del patrono:*

f) *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.*

i) *El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.”*

Visto que la causa invocada por el empleador para obtener el levantamiento del fuero sindical del que goza la demandada es la baja productividad, conforme a lo reportado el día 25 de julio de 2023, por el Comité de Seguimiento de Resultados Comerciales de la zona en que trabaja la aquí demandada, quien refirió que a pesar de las múltiples oportunidades que se le dieron a través de acompañamiento y actividades, continuaba con rendimientos deficientes, ya que para el mes de abril de 2023 cumplió con tan solo un 7.7 %, en comparación del promedio de personas que desarrollan las mismas funciones en la zona de trabajo quienes cumplieron en un 47.7 % y en un 53.8 % a nivel nacional, sesión donde se le puso de presente comparativa de metas.

De la práctica de la prueba, a efecto de comprobar la existencia de la justa causa, se evidencia que en efecto la trabajadora presentó una baja productividad en el cumplimiento de las metas impuestas por la empresa demandante, en comparación con sus pares, circunstancia que no fue controvertida por la accionada, sino que esbozó las razones que a su juicio, justificaban su actuar, tal y como lo efectuó en la diligencia de descargos practicada, y que no satisfizo al empleador, quien el 11 de agosto de 2023, determinó dar por terminado el contrato laboral que lo ataba con la parte pasiva.

La práctica de la prueba testimonial permitió evidenciar, que:

- NELLY JOHANA WALLES VERA en interrogatorio de parte indicó que desarrolla el Cargo de Asesora de Venta y Servicios desde el año 2019 al servicio del Banco de Bogotá. Que le fue entregado el Manual de funciones al momento de ingresar a laborar. Manifestó que se le dio a conocer los objetivos comerciales a cumplir trimestralmente. Afirmó que para el año 2021 funcionarios de la empresa demandante realizaron reuniones a efectos de verificar el bajo rendimiento en el cumplimiento de sus objetivos comerciales, para el mes de marzo de 2022 le realizó sesión de acompañamiento a fin de que se pudiera verificar un cumplimiento respecto de los indicadores establecidos en las metas comerciales, así mismo en el mes de abril de la misma anualidad, además le realizó tres

(3) seguimientos para los meses de marzo de 2022, abril y noviembre de 2022, a fin de que se pudiera lograr el cumplimiento de los objetivos comerciales, pero no logró el alza de las metas comerciales con posterioridad a dichos períodos, ante la ausencia de herramientas para ello. Precisó que se realizaban campañas para que captara clientes y pudiera subir sus metas, se le otorgaba una tableta digital para el ejercicio de su labor. Esbozó que conoce el Reglamento Interno de Trabajo y que dentro de este establece que el deficiente rendimiento laboral puede dar lugar a la terminación del contrato de trabajo.

- WILLIAM HERNÁN PEÑA en declaración arguyó que maneja una herramienta de cumplimiento de objetivos comerciales de los asesores de venta del Banco de Bogotá, en donde se identifica el equipo comercial que tiene bajos objetivos, una vez se avizora esta situación, se activan una serie de sesiones que son lideradas inicialmente, las dos primeras, por los jefes inmediatos, a efecto de establecer las circunstancias que obedecen a esa merma, se hacen los ajustes respectivos, las oportunidades de mejora, y se van monitoreando, pasadas estas sesiones, el paso siguiente es una sesión donde participa un equipo interdisciplinario, en pro de determinar todas las variables que generan esa merma y las maneras de corregirlas, se elabora un plan de trabajo con el trabajador, se hace un monitoreo, y si persiste el incumplimiento, el equipo administrativo realiza unos acompañamientos con la persona, que pueden generar, dependiendo del resultado, una sanción. Dicho trámite se realiza por un término de alrededor de seis (6) meses. Adujo que la actora desde octubre de 2021 hasta el mes de junio de 2023, presenta un desempeño inferior al promedio del equipo, y al de los equipos de la zona. Que el bajo desempeño equivale a un porcentaje del 15% de la productividad de los colaboradores, que se mide con todos los trabajadores que presentan merma en sus metas, comparativa que se hace con pares idénticos. Afirmó que a todos los colaboradores se les da a conocer los códigos de ética, manuales de funciones, reglamento interno de trabajo. Esbozó que a la demandada se le daba a conocer los objetivos comerciales de manera trimestral, o mensual, según el caso, el

primer día hábil del mes y se le entregan las herramientas para el cumplimiento de estas metas. Manifestó que los Asesores de Ventas desde que ingresan a laborar saben que deben cumplir unas metas y que para activar las herramientas de seguimiento el asesor debe presentar reiterativas mermas en su productividad, como aconteció con la accionada. Que el bajo rendimiento reiterado en los objetivos comerciales es una causal de terminación del contrato. Señaló que el bajo rendimiento de los trabajadores afecta de manera sustancial a los clientes porque se cierran las oficinas, a la marca del Banco, porque pierde presencia en la población en la que está, afectando las finanzas de la empresa y a los demás empleados que desempeñan labores en dichas oficinas cerradas porque deben ser reubicados a otros lugares.

- WILLIAM ALFONSO MONTOYA CARVAJAL en testimonio afirmó que labora como Gerente de Zona Huila y Tolima del Banco de Bogotá, que con la trabajadora demandada se adelantaron unos seguimientos por estar por debajo del cumplimiento de las metas propuestas, en aras de verificar las circunstancias que llevaban a esa merma productiva para disponer las herramientas necesarias para lograr los objetivos, luego tras verificarse que no alcanzaba la meta, se reunieron con la accionada, con la compañía de la Gerencia Administrativa, la Gerencia de Talento y Cultura, para establecer nuevas herramientas para que se lograra el objetivo, que este trámite se hace en seis (6) etapas. Preciso que previo al despido se debe agotar el procedimiento de acompañamiento y seguimiento en pro de que logre las metas, tal y como se establece en las políticas del Banco de Bogotá. Señaló que se inicia el proceso de seguimiento a los trabajadores cuando están por debajo del 50% de la meta y cuando logran el 80%, se borran los reportes negativos de cumplimiento de metas. Preciso que a la demandada se le ponían de presente los objetivos comerciales de manera trimestral, el primer día hábil del mes y se le entregan las herramientas para el cumplimiento de estas metas. Que una vez finalizado el mes, el área encargada de control de ventas de la empresa efectúa un análisis de las ventas de cada colaborador y se publican los cumplimientos respectivos, para generar las

alertas respectivas. Dijo que es de conocimiento de los colaboradores del Banco de Bogotá que el bajo rendimiento es causal de terminación del contrato de trabajo. Que el análisis comparativo de metas que se le realizó a la demandada se cimentó en la zona donde ejerce su cargo, a nivel regional y nacional.

- JIMMY PARRA TORRES declaró que se desempeña como Gerente Administrativo de la Región Central del Banco de Bogotá, dentro de las que se encuentra la sucursal del municipio de Garzón. Que la demandada debe alcanzar unos objetivos comerciales que atienden a las variables de la zona, el mercado, que son dados a conocer de manera oportuna. Adujo que a la señora NELLY JOHANA WALLES VERA se le dio a conocer sus funciones, las metas, los reglamentos y políticas, pero la trabajadora no ha alcanzado las metas propuestas, por lo que la entidad surtió un proceso tendiente a establecer los impedimentos para alcanzar el resultado y plantear acciones que mitiguen esta circunstancia, como acompañamiento, en múltiples sesiones donde se escucha al colaborador respecto de que necesita para alcanzar la meta y se fijan unos compromisos. Refirió que la accionada pese a todas estas acciones, no alcanzó la meta mínima esperada, de manera reiterativa, en comparación con sus pares, por lo que se evidenció la ausencia de compromiso de la trabajadora para lograr sus resultados. Esbozó que inicialmente se le realizó un llamado de atención a la parte pasiva, pero al reiterarse una merma por debajo del 50% de la meta establecida, se decidió suspenderla, pero al ser reincidente por quinta vez consecutiva, se decidió por parte del Banco de Bogotá dar por terminado su vínculo laboral. Que el Banco le entregó a la accionada los objetivos a alcanzar al iniciar el año, y de manera mensual, además están colgados dichos objetivos en la intranet, y existe un área encargada del seguimiento y control de estos registros que puede consultar el trabajador, y este procedimiento de información se surtió con la demandada. Afirmó que a la trabajadora se le brindaron las herramientas necesarias para la ejecución de su labor tales como tableta digital, documentación de los procesos, las características de los productos, la App del banco “U corporativa” para que se capacite a través de cursos, se le da a conocer

por parte de sus líderes las condiciones del mercado, se le dio un teléfono celular, un correo electrónico, y en las diferentes etapas del acompañamiento la señora NELLY JOHANA WALLES VERA manifestó conocer tales herramientas y contar con ellas. Que a la parte pasiva se le dio a conocer el manual de funciones, manual de conducta, manual de ética, reglamento de trabajo. Afirmó que la trabajadora era conocedora que la baja productividad era causal de terminación del contrato, conforme lo establece el Reglamento Interno de Trabajo. Que los datos de cumplimiento de las metas propuestas a los asesores de venta se dan a conocer de manera diaria, semanal, mensual, trimestral, semanal y anual, de manera que se puedan ir realizando los ajustes a que haya lugar; existen simuladores para los Asesores de Ventas para determinar su desempeño.

- LUISA FERNANDA AVELLANEDA manifestó que, para llegar al despido de la empleada demandada, se surtieron tres (3) etapas de acompañamiento y seguimiento, por no cumplir sus metas comerciales, dado el bajo porcentaje alcanzado, en donde participaron diferentes funcionarios del Banco de Bogotá, que tuvieron por finalidad que alcanzara sus objetivos comerciales y conocer las dificultades que presentó para lograr sus metas; como continuó incumpliendo los objetivos o metas, se surtió un proceso disciplinario que finalizó con un llamado de atención que le fue notificado en el mes de mayo de 2023, por unos resultados del mes de enero de 2023 en porcentaje del 31.4% en comparación con sus pares que alcanzaron un 63%; como los objetivos eran inferiores, se continuó con otro proceso disciplinario que terminó en suspensión del contrato laboral por el término de 4 días, por objetivos del mes de febrero de 2023, del 32% frente a sus pares que lograron el 62%; luego ante la reiteración de esta merma productiva, en el mes de agosto de 2023 se decidió dar por terminado el contrato de trabajo, puesto que en el mes de abril de 2023, solo logró una meta del 7.7% cuando sus pares alcanzaron un promedio del 47% o 48%. Dijo que todo este trámite se surtió en virtud del trámite establecido en el Reglamento de Trabajo y en la Convención Colectiva del Trabajo. Adujo que a la trabajadora se le

entregó el Manual de Funciones, Reglamento Interno del Trabajo, Código de Ética y Transparencia, y de ello dio cuenta en la diligencia de descargos. Que el deficiente desempeño en el trabajo es una casual de terminación del contrato de trabajo consagrada en el artículo 102 del Reglamento Interno del Trabajo, y le fue citado el 11 de agosto a la demandada cuando se le notificó de la decisión de extinguir el vínculo laboral. Señaló que el objetivo principal del cargo de Asesora de Ventas desempeñado por la demandada, es lograr el cumplimiento de la meta comercial fijada, como se consagra en el Manual de Funciones.

- RENE RINCÓN CHACÓN afirmó que, como Director Comercial de la Región Central del Banco de Bogotá, debe cumplir con los objetivos comerciales que se imponen, que la atención a los clientes sea óptima y que los colaboradores cuenten con las herramientas para el ejercicio de su labor, y es Supervisor del jefe Inmediato de la trabajadora. Indicó que a la trabajadora se le garantizaron sus derechos en desarrollo a los trámites establecidos en el Reglamento Interno del Trabajo para el seguimiento y acompañamiento respectivo, derivado del bajo rendimiento en el ejercicio de su labor, con ocasión al incumplimiento de las metas comerciales que se le asignaron. Señaló que la trabajadora contó con toda la capacitación y herramientas que le permitieran ejercer de manera eficaz sus labores. Que se le dieron a conocer las metas y las funciones que debía ejercer y que el mercado es el adecuado para la consecución de los objetivos comerciales. Manifestó que la trabajadora demandada fue convocada al trámite de seguimiento por no haber logrado el margen del 15% de metas respecto al promedio de los pares, en reiteradas ocasiones, durante los años 2022 y 2023. Que en cada una de las sesiones que se le realizaron a la accionada se le dieron a conocer los comparativos de sus pares, además de manera semanal se le daba a conocer el desarrollo de su desempeño, y así mismo de manera quincenal y mensual, así mismo, los trabajadores pueden objetar esos informes si no están de acuerdo con ellos. Arguyó que los comparativos se realizan con pares que presentan idénticas condiciones a las del trabajador objeto de análisis. Indicó que la trabajadora no precisó nunca en las sesiones

que se le realizaron, circunstancias puntuales por las cuales no cumplía la meta. Refirió que es necesario que se cumpla con las metas propuestas, toda vez que de no lograrse se suprimirá esta plaza en el municipio de Garzón. Que dentro de las funciones principales del Asesor de Ventas y Servicios está el alcanzar las metas establecidas en la colocación de productos. Preciso que a la demandada se le entregó el Manual de Funciones y Reglamento Interno de Trabajo. Afirmó que a la accionada se le entregaban las metas a cumplir de manera anual, trimestral, mensual, a su correo electrónico y un plan de cumplimiento detallado. Que dentro del Reglamento Interno del Trabajo se encuentra como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, el bajo desempeño de las labores.

- GABRIELA LUCÍA BONILLA LEGUIZAMON, Representante Legal del Banco de Bogotá, en interrogatorio de parte manifestó, que la demandada conocía de las obligaciones de cumplir con las metas comerciales establecidas por el Banco, consagradas en el Manual de funciones y en el Reglamento Interno del Trabajo. Que la demandada fue medida frente a pares que tienen las mismas condiciones laborales de esta. Refirió que los dos procesos disciplinarios que se abordaron con anterioridad al proceso judicial, fueron por metas de períodos disimiles a los que motivaron el presente trámite de levantamiento de fuero sindical.
- JAMES MARIÑO ANDRADE declaró que a la demandada se le realizaron seguimientos por el incumplimiento de las metas propuestas, y dado que la intención del Banco es despedir personal, han cambiado el modelo comercial para acumular períodos de incumplimiento de metas. Que no están teniendo en cuenta las funciones operativas que deben realizar los funcionarios para ejercer la labor, que impiden realizar las actividades comerciales, que las metas no atienden a la realidad de las oficinas, que las mismas son inalcanzables y que las herramientas brindadas por el empleador no son útiles para el ejercicio de la labor. Sabe que, conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo, los Asesores de Ventas deben cumplir con unas metas propuestas por el empleador. Arguyó que la

trabajadora ha cumplido con las tareas asignadas, pero no ha podido alcanzar las metas que le fueron impuestas por el Banco de Bogotá. Que fue llamada a descargos en el mes de julio de 2023 por incumplimiento de metas del mes de abril de 2023 y se le comunicó de la terminación del contrato se le comunicó el 11 de agosto de 2023. Que el despido constituye una sanción para el Banco de Bogotá y que la trabajadora presentó denuncia por acoso laboral con ocasión a los hechos que motivaron la demanda. Precisó que el Reglamento Interno del Trabajo está publicado en las sedes del Banco. Que dentro del Manual de Funciones del Asesor de Ventas y Servicios está contemplado el hecho de que deben cumplir con las metas y objetivos que fija la empresa.

- SANDRA MARITHZA VICTORIA RODRÍGUEZ en testimonio indicó que los seguimientos a la demandada iniciaron en el mes de abril de 2023, por metas del mes de enero de esa anualidad, otros en el mes de mayo de 2023, por incumplimiento del mes febrero, el 27 de julio de 2023, por incumplimiento a metas comerciales por el mes de abril de 2023 y el 11 de agosto de dicho año, se le indicó que se le levantaría el fuero para proceder con el despido. Que durante el proceso de descargos siempre se hizo relevancia a que el Banco hacía alusión a unos pares que nunca se dieron a conocer con nombres y apellidos, sino a nivel de porcentajes, y manifestaban que hacían unos acompañamientos, que los cataloga la testigo como seguimientos. Adujo que las metas eran impuestas unilateralmente por el Banco de Bogotá y que no correspondían a la realidad del municipio de Garzón, máxime cuando las unificaban a nivel nacional, además las herramientas suministradas son insuficientes, porque atienden a ayudas tecnológicas que no funcionan, como lo es una tableta digital. Que el demandante exige llegar a un 50% del cumplimiento de las metas establecidas, distribuidos en cada uno de los productos ofrecidos por la entidad financiera, pero que la accionada no alcanzó los topes mínimos establecidos. Indicó que, aunque no debería ser así, el despido es una sanción disciplinaria para el Banco de Bogotá. Que a la parte pasiva se le entregó el Manual de Funciones cada año y el

Reglamento Interno de Trabajo se puede consultar a través de la Intranet por parte de los trabajadores.

- NANCY JANETH LOMBANA CAICEDO afirmó que desde el año 2022 implementó el demandante un modelo comercial, que a su juicio buscó delegar un cumplimiento de metas a los trabajadores. Que estas metas se impusieron de manera unilateral, sin distinguir las zonas del país, y que la demandada no ha podido cumplir con ellas. Señaló que los seguimientos a la demandada iniciaron en el mes de abril de 2023, por metas del mes de enero de esa anualidad, otros en el mes de mayo de 2023, por incumplimiento del mes febrero, el 27 de julio de 2023, por incumplimiento a metas comerciales por el mes de abril de 2023. Precisó que las herramientas que brinda el Banco a los Asesores de Ventas es una Tablet y unas campañas que mantienen en todo el año. Que los acompañamientos que hace la empresa es un seguimiento en realidad. Esbozó que los topes de metas que fija el demandante es para justificar los despidos. Indicó que los pares con los que se comparó a la accionada son de la misma región. Que la señora NELLY JOHANA WALLES VERA ha sido sancionada en dos (2) oportunidades por el incumplimiento a las metas comerciales y el incumplimiento por el que se solicita el despido es del mes abril de 2023. Afirmó que el despido no es una sanción disciplinaria.

De las pruebas practicadas en el plenario es posible inferir, que conforme a la norma sustantiva laboral, el reglamento interno de trabajo y el Manual de Funciones del cargo de Asesor de Ventas, el bajo rendimiento en el cumplimiento de metas por parte de los empleados del Banco de Bogotá, constituye una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual laboral.

Frente al particular, de manera categórica y enfática, la señora NELLY JOHANA WALLES VERA, afirmó en su interrogatorio de parte, que presentó en múltiples oportunidades, mermas en su rendimiento productivo, y que, en razón de ello, se le implementó el procedimiento reglamentario para el seguimiento y acompañamiento al trabajador, que conllevó a que se aplicara el trámite

establecido en el inciso segundo del literal n) del artículo 102 del Reglamento Interno de Trabajo, que desencadenó en que la empresa que funge como su patrono, decidiera extinguir el vínculo contractual laboral.

Tales dichos, fueron corroborados por la totalidad de los testigos, que dieron cuenta de la baja productividad de la accionada, incluso en el mes de abril de 2023, que constituyó el detonante para que se decidiera extinguir el vínculo contractual laboral, por lo que es posible deducir, sin lugar a dudas, que en efecto la conducta que tipificaba una justa causa de despido existió.

Ahora bien, conforme a las disposiciones reglamentarias, contractuales y legales citadas en líneas atrás, el bajo rendimiento en la productividad, es una circunstancia que justifica el fenecimiento del vínculo contractual del personal vinculado con la entidad financiera accionante, y precisamente, independientemente de la manera en que se fijen las mismas, es de imperativo cumplimiento para el personal adscrito, hecho que no se verifica para la demandada, en disimiles períodos, incluido el mes de abril de 2023.

Es menester precisar, que no se observa por parte de este cuerpo colegiado violación alguna al derecho al debido proceso de la trabajadora, pues quedó demostrado a lo largo del plenario, que se le respetó el procedimiento específicamente determinado en el Reglamento Interno de Trabajo para romper el acuerdo volitivo laboral bajo el amparo del déficit en el rendimiento productivo, y se le brindó el acompañamiento respectivo tendiente a que su productividad aumentara, sin obtener resultados positivos, volviéndose reiterativa la conducta deficiente, y sin que se lograra desvirtuar por la demandada, de manera fehaciente, que las causas que originaron dicha deficiencia, reposaban en cabeza exclusiva de la señora NELLY JOHANA WALLES VERA.

Sea el caso acotar, que los testigos de la parte pasiva se limitaron a reprochar el trámite adelantado por la empresa empleadora, bajo consideraciones de índole subjetivo, bajo una postura uniforme frente a los que a la luz de la

asociación sindical debería ser el procedimiento de establecimiento y seguimiento al cumplimiento de metas, a la imposibilidad de alcanzar las mismas por el personal y a reclamar el desconocimiento de los nombres de los funcionarios con los que compraron el desempeño laboral de la accionada, pero no brindaron ningún elemento de juicio que permitiera demostrar que la merma productiva reprochada a la trabajadora demandada no existió, por el contrario, al unísono lo ratificaron y preciaron que el Banco de Bogotá agotó el trámite administrativo previo al despido, además de indicar, que conocía la empleada que el bajo rendimiento laboral era causal de despido justo.

Es por lo anterior, que la Sala encuentra acertada la decisión de primer grado, de autorizar el despido de la trabajadora aforada, con ocasión de la consumación de las circunstancias descritas en el artículo 62 del C.S.T. en su numeral 9, en concordancia con los artículo 55 y 58, además de lo plasmado en los artículos 75 del Reglamento Interno de Trabajo, literales e, g y h, artículo 76 numerales 1, 2, 6 y 11, artículo 77 numerales 15, artículo 87 prohibiciones de los trabajadores , numerales 14, 48, artículo 102, literales f, i y g, que la parte activa enmarca en la baja productividad en el cumplimiento de metas.

En consideración a lo expuesto, se confirmará íntegramente la sentencia proferida el seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, Huila.

Costas: No habrá lugar a condena en costas de segunda instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

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,

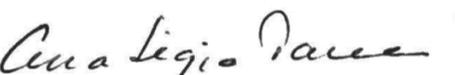
RESUELVE

PRIMERO. – CONFIRMAR íntegramente la sentencia proferida el seis (06) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Garzón, Huila, por las razones expuestas.

SEGUNDO. - SIN CONDENA en costas en esta instancia, puesto que no se causaron en razón a que el Tribunal conoce de este asunto en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO. – 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 AMADOR¹.

NOTIFÍQUESE.


ANA LIGIA CAMACHO NORIEGA



LUZ DARY ORTEGA ORTIZ


GILMA LETICIA PARADA PULIDO

¹ 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: **f736a158367307c1029bd564354c3abaf767388625d9bdbd3b0a3d2970b5a81c**

Documento generado en 31/01/2024 03:18:04 PM

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