



**REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL**

**Dra. CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
Magistrada Ponente**

Veintisiete (27) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

Proceso:	Fuero sindical – Permiso para despedir
Radicación:	195323112001-2023-00015-01
Juzgado de primera instancia:	Primero Laboral del Circuito de Popayán
Demandante:	BANCO POPULAR
Demandado:	ROSIBEL SALAZAR VILLANO
Asunto:	Confirma sentencia – Concede permiso para despedir.
Sentencia escrita No.	22

I. ASUNTO

De conformidad con el artículo 69 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, pasa esta Sala de Decisión Laboral a proferir sentencia escrita de plano, que resuelve el **grado jurisdiccional de consulta** en favor de la parte DEMANDADA, respecto de la sentencia emitida el 1º de marzo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán.

II. ANTECEDENTES

1. La demanda.

Procura la parte demandante se declare: **i)** que la demandada es trabajadora del BANCO POPULAR S.A., desde el 20 de septiembre de 2011, en virtud del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes; **ii)** que la demandada goza de garantía de fuero sindical por su: **a)** calidad de miembro de la junta directiva de la subdirectiva Popayán del sindicato UNION NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS “UNEB” en su calidad de secretaria y: **b)** calidad de miembro de la junta directiva de la subdirectiva Popayán del sindicato FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS ASEGURADORAS Y AFINES DE COLOMBIA “FENASIBANCOL”, en su calidad de vicepresidenta; **iii).** que la demandada incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, contenidas en los numerales 2.3.1, 2.3.3, del capítulo segundo, 3.1.3, 3.3.4,

3.3.5, 3.3.8, del capítulo tercero, el capítulo quinto y el numeral 6.3.7 del capítulo sexto del código de Ética de la Compañía. El numeral 3.3, del Manual de Créditos Prestayá IN 155 00401. El artículo 85 literal e, g, h y n, las obligaciones previstas en los numerales 3, 12 y 31 del artículo 87 y las prohibiciones del Artículo 94 numerales 28, 53 y 80 del Reglamento Interno de Trabajo. **iv)** que sea levantado el fuero sindical de la demandada y se conceda permiso para despedirle con justa causa; y **v)** que se condene en costas y agencias en derecho a la parte demandada (Págs. 1 a 2 – Archivo “001Demanda” del Cuaderno principal del expediente digital).

En desarrollo de la audiencia de que trata el artículo 114 del C.PT y de la S.S. y una vez se dio por no contestada la demanda, la entidad demandante presentó reforma de la demanda, en el sentido de aportar dos pruebas documentales, la primera correspondiente a la carta de terminación entregada a la demandada y la segunda es la constancia de registro y modificación del comité ejecutivo subdirectiva de la organización sindical FENASIBANCOL. La cual fue aceptada en por la Juez de Primera instancia (Minuto 7:51 a 12:50 - Archivo “023AudienciaArt 114CPTSS-PrimeraParte” del cuaderno de 1ª instancia.)

2. Contestación de la demanda.

Pese a haberse notificado en debida forma, la parte pasiva no asistió a la audiencia contemplada en el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S. modificado el artículo 45 de Ley 712 de 2001. Por ende, la A quo dio por no contestada la demanda y su reforma en el término legal, teniendo dicho actuar como indicio grave en contra de la demandada, en aplicación del parágrafo segundo del artículo 31 del C.P.T. y de la S.S modificado el artículo 18 de Ley 712 de 2001. (Minuto 14:25 a 14:55 – Archivo de video “023AudienciaArt 114CPTSS-PrimeraParte” del cuaderno de 1ª instancia.).

Adicionalmente y al no haber comparecido la demandada a la audiencia, de conformidad con artículo 204 y 205 dispuso que se tendrán por ciertos los hechos susceptibles de confesión que se encuentren contenidos en el escrito de demanda. (Minuto 21:57 a 23:00 – Archivo de video ibidem)

3. Decisión de primera instancia.

La A quo mediante proveído del 1º de marzo de 2023, decidió: **Primero**, declaró que la demandante en su condición de VISEPRESIDENTA de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Popayán del Sindicato FENASIBANCOL, goza actualmente de la garantía de fuero sindical; **Segundo**, declaró que la demandante en su condición de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Popayán del sindicato de la

Unión Nacional de Empleados Bancarios- UNEB en su calidad de SECRETARIA, goza actualmente de la garantía de fuero sindical; **Tercero**, ordenó el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL de la demandada y se AUTORIZÓ a la parte demandante a realizar el despido de la demandada; **Tercero**, condenó en costas a la demandada; **Cuarto**, ordenó la consulta de la providencia en favor de la parte demandada.

Para adoptar tal decisión, tras citar el marco normativo y jurisprudencial referente a la garantía de fuero sindical, arguyó se encuentra acreditado que entre las partes esta vigente un contrato de trabajo a término indefinido, que la demandada es secretaria de la junta directiva de la Unión Nacional de Empleados Bancarios – UNEB- en la subdirectiva de Popayán y es integrante de la junta directiva de la organización sindical FENASIBANCOL en calidad de vicepresidenta del comité ejecutivo de la subdirectiva Popayán, por lo que no hay duda que la citada ostenta la calidad de aforada. Respecto de las conductas que fundamentan la solicitud de permiso para despedir elevada por la parte activa de la litis, señaló que, del análisis conjunto del informe de seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022, el acta de descargos rendidos por la demandada dentro del proceso disciplinario que se adelantó en su contra y los testimonios escuchados en audiencia, se llega al convencimiento que las conductas que señala la parte activa de la litis como fundamento del permiso para despedir, consistentes en la realización de: modificación del concepto de viabilidad respecto de la solicitud de crédito de libranza No. 655474 de la cliente ALICE GUEVARRA DIAGO, en el que la plataforma PRESELECTA arrojó como resultado NO VIABLE, sin embargo, la demandada remitió al área competente la documentación con un resultado VIABLE, habiendo alterado el dato que arrojó la consulta en el sistema PRESELECTA. Efectivamente fueron realizadas por la demandada y que constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, pues van en contravía de lo estipulado en literal a numeral 6º del artículo 62, el numeral 1º del artículo 58 del C.S.T y de la S.S y a los deberes consignados en el reglamento interno de trabajo del BANCO POPULAR, especialmente a las faltas graves señaladas en el Artículo. 107 numeral 4º. Por lo que deviene viable el levantamiento del fuero sindical y la autorización a la parte demandante BANCO POPULAR para despedir a la convocada al litigio.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Grado jurisdiccional de consulta.

Al ser totalmente desfavorable el fallo a la trabajadora, y no haberse presentado recurso de apelación, de conformidad con el artículo 69 del C.P.T y de la S.S.,

modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala estudiará la sentencia emitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, el 1º de marzo de 2023, bajo la figura del grado jurisdiccional de consulta.

2. Problema jurídico.

Le corresponde a esta Sala de Decisión Laboral, establecer si:

i) ¿la señora ROSIBEL SALAZAR VILLANO goza de fuero sindical? y **ii)** ¿Existe justa causa para el despido de la demandada?

2.1 Respuesta al primer interrogante.

La respuesta es **Positiva**. la demandada se encuentra amparada por el fuero sindical al pertenecer a la Junta Directiva de la Subdirectiva Popayán del Sindicato FENASIBANCOL, en el cargo de vicepresidenta, igualmente, en virtud a su condición de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Popayán del sindicato de la Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB- en su calidad de secretaria suplente.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

2.1. Del fuero sindical y su alcance:

El fuero sindical es una garantía constitucional establecida en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y desarrollada en el artículo 405 del C.S.T., disposición última que lo define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, 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.

Asimismo, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el fuero sindical es una garantía que propende por la estabilidad de quienes han decidido asociarse para crear o hacer parte de una organización sindical. Por tanto, en el evento que el empleador pretenda despedirlos, trasladarlos o desmejorar sus condiciones laborales, debe acudir previamente a una autoridad judicial, a fin de calificar la causa de la decisión, revisando su concordancia con el ordenamiento vigente (Corte Constitucional. Fallo T – 938 de 2011).

En dicho escenario, la normatividad laboral prevé dos (2) acciones judiciales para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: **i)** la acción de levantamiento del fuero sindical, a cargo del patrono

interesado en obtener del juez laboral el permiso que le permitirá despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado; y **ii)** la acción de reintegro por cuenta del trabajador, quien deberá promover acción contra el patrono que actuó sin cumplir el anterior requisito.

Por tanto, el objeto de la solicitud judicial previa al despido, para el caso de la acción de levantamiento del fuero sindical, es: **i)** la verificación de la ocurrencia real de la causal alegada, y **ii)** la valoración de su legalidad o ilegalidad.

Ahora bien, el artículo 406 del C.S.T., modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, establece que están amparados por el fuero sindical, los siguientes:

“a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

*c) **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. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;***

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

(...)

*PARÁGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales **la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador***. *Negrita de la Sala*

De acuerdo con el párrafo segundo de la norma en cita, para acreditar la existencia del fuero sindical, debe la parte a la que corresponda la carga de la prueba, conforme lo reglado en el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, de aplicación analógica al procedimiento del trabajo y de la seguridad social, demostrar la existencia de la garantía foral en cabeza del trabajador (a) a quien se pretende levantar el fuero, o ha sido despedido, desmejorado o trasladado, según sea el caso, prueba esta que es eminentemente documental.

2.2. Caso en concreto:

Descendiendo al caso que ocupa la atención de la Sala, es preciso indicar que no es materia de discusión la existencia de la relación laboral a término indefinido que une a las partes enfrentadas en litigio, la que comenzó el 20 de septiembre de 2011, según se extrae de la copia del contrato de trabajo¹. Que el último cargo ocupado por la convocada al litigio fue el de Asesor Comercial y de Servicios, adscrita a la oficina de la ciudad de Popayán, Cauca, como se ve reflejado en la certificación laboral allegada con la demanda². Que las organizaciones sindicales denominadas FEDERACIÓN NACIONAL DE SINDICATOS BANCARIOS COLOMBIANOS - FENASIBANCOL- y Unión NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS -UNEB-, han realizado el depósito de su existencia, representación legal y junta directiva ante el Ministerio de Trabajo, tal y como se consigan en las certificaciones³ emitidas por esta cartera ministerial. Que la demandada tiene la calidad de aforada por pertenecer a la Junta Directiva de la Subdirectiva Popayán del Sindicato FENASIBANCOL, en el cargo de vicepresidenta, igualmente, en virtud a su condición de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva Popayán del sindicato de la Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB-, en su calidad de secretaria suplente, según se desprende de las constancias de registro y modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de la organización sindical FENASIBANCOL que data de 27 de noviembre de 2018⁴ y de la UNEB que fue realizada el 29 de diciembre de 2022⁵, calidad que fue puesta en conocimiento de la entidad demandante mediante memorial radicado el 5 de diciembre de 2022⁶ respecto de UNEB y el 21 de octubre de 2019 en relación con FENASIBANCOL⁷, siendo dable resaltar que desde el escrito incoatorio, la entidad bancaria demandante ha acepado conocer la calidad de aforada de la demandada.

En consecuencia, resulta evidente que, al acreditarse los presupuestos del párrafo 2º y el literal c) del artículo 406 del C.S.T., para el 27 de enero de 2023, data en la que se tomó la determinación de dar por terminado el contrato de trabajo, la demandada contaba con la protección foral, en su calidad de vicepresidenta y secretaria suplente las mentadas agremiaciones. Se aclara que la efectividad de la terminación del vínculo laboral con la demandada, se encuentra supeditada a que el Juez Laboral profiera fallo favorable sobre el levantamiento del fuero sindical de

¹ Archivo PDF: "CONTRATO LABORAL DE ROSIBEL" - Carpeta "003Anexos Demanda" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

² Archivo PDF: "constancia del 29 de diciembre de 2022" - Carpeta "003Anexos Demanda" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

³ Pág. 2 a 11 – Archivo PDF: "017respuestaRequerimiento" - Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

⁴ Pág. 6 – Archivo PDF: "017respuestaRequerimiento" - Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

⁵ Pág. 11 – Archivo PDF: "017respuestaRequerimiento" - Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

⁶ Archivo PDF: "NOTIFICACIÓN FUERO" - Carpeta "003Anexos Demanda" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

⁷ Archivo PDF: "CONSTANCIA FENASIBANCOL" - Carpeta "003Anexos Demanda" Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

la demandada, tal y como se le informó a la demandante mediante misiva de terminación de contrato que data del 27 de enero de 2023⁸.

3. Respuesta al segundo interrogante.

La respuesta es **Positiva**. Del estudio de las pruebas en su conjunto se encuentra probado que, la demandada incurrió en conductas que se enmarcan dentro de las justas causas alegadas para el despido del trabajador aforado, al tenor del numeral 6º del artículo 62 del C.S.T. y de la S.S.

Los fundamentos de la tesis son los siguientes:

3.1. De las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato:

De acuerdo con lo prescrito por el artículo 405 del C.S.T. y de la S.S. Los trabajadores amparados por fuero sindical gozan de una protección especial cuya vigencia significa una serie de obligaciones para el empleador quien debe abstenerse de despedir, desmejorar en sus condiciones de trabajo o trasladar a los empleados o trabajadores a otros establecimientos de la misma empresa o municipio sin que medie justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Bajo estos preceptos para la efectividad del permiso para despedir derivado del fuero sindical, deben probarse los siguientes presupuestos: a) Calidad de aforado del trabajador, y b) la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, pues sin la presencia de las exigencias antes descritas, la acción impetrada no tendría buen suceso.

En relación con el objeto del proceso judicial de levantamiento de fuero sindical y las justas causas para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, la Corte Constitucional ha señalado:

*“el objetivo del proceso de levantamiento del fuero es (1) verificar la ocurrencia de la causa que alega el empleador, y (2) el análisis de su legalidad o ilegalidad. Es importante anotar que según el artículo 410 del C.S.T., son justas causas para el despido, 1) 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 2) **las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato**”.*⁹

⁸ Pág. 1 a 5 – Archivo PDF: “022DocumentosAllegadosporDte” - Cdno 1ª instancia – Expediente digital.

⁹ H. Corte Constitucional Sentencia T- 220 de 20 de marzo de 2012 M.P. MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

3.2. Caso en concreto:

Encontrándose demostrado que la accionada goza de la calidad de aforada, pasa la Sala a constatar la existencia de una justa causa para poner fin a la relación laboral que la une con la entidad bancaria que funge como parte activa del contradictorio.

Así las cosas, es preciso indicar que el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala las causas por las cuales el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, entre las cuales se encuentra la indicada en el numeral 6º y que consagra:

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

a) Por parte del empleador: (...) 6º) 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. (...)” subraya de la sala.

La entidad bancaria indica que esta es la causal en que incurrió la demandada y en la cual se sustenta para solicitar al juez laboral la autorización para dar por terminado el contrato de trabajo.

Del material probatorio allegado al plenario se tiene que:

En el informe de Seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022 de 29 de noviembre de 2022¹⁰, el Jefe Regional de Seguridad de la Zona Sur-Central, tras revisar los movimientos que registró el sistema PRESELECTA, concluyó que dentro del trámite de crédito de libranzas con solicitud No. 625474 de la señora ALICE GUEVARA DIAGO, la demandada ROSIBEL SALAZAR VILLANO en calidad de asesora comercial, modificó el reporte de viabilidad del aplicativo PRESELECTA cambiando la información de “NO VIABLE” por la de “VIABLE”, señalando que:

“La consulta en el aplicativo registra NO VIABLE y en el soporte entregado por la oficina reporta VIABLE. Solicitud 625474 de la Oficina Popayán generado por la asesora comercial fue modificado.”

¹⁰ Archivo PDF: “Informe de Seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022- OFICINA POPAYAN Infidelidad Rosibel Salazar” - Carpeta “003Pruebas” Cdo 1ª instancia – Expediente digital.

Se encontraron Responsabilidades Administrativas durante el proceso del trámite de la vinculación y crédito de Libranzas por omisión de controles de la asesora Comercial de la oficina Popayán.”

Hechos que frente a los que la demandada se opuso en su diligencia de descargos¹¹, señalando que no hubo modificación de su parte a la viabilidad dentro de la solicitud de crédito No. 625474, aclarando que:

“sobre la "PRESUNTA" modificación de la decisión de su viabilidad es pertinente comentar por parte de la suscrita la generación de la misma a través del aplicativo PRESELECTA, se efectuó conforme al ingreso de todos los datos básicos requeridos por la misma página WEB, así las cosas, se alimentaron los datos del cliente como su identificación, apellido y modo de selección de consulta con la opción continuar, donde seguidamente en el pantallazo siguiente el aplicativo requiere ser alimentado con los datos referidos al tipo de solicitud a tramitar segmento al que pertenece el cliente selección de personas a cargo ingresos básicos deducciones, fecha de ingreso, monto y plazo solicitado, a lo cual una vez ingresado el sistema debe calcular la viabilidad de la información suministrada, bajo ese entendido y considerando el resultado obtenido, verifiqué que el resultado genera NO VIABLE. por capacidad de pago, hecho que al revisar me percaté del mal ingreso del dato correspondiente a ingreso básico del cliente habiendo revisado valor de ingreso de \$209.608 y deducciones de \$855.339 lo cual no corresponde con lo reportado con el desprendible de pago y procedo a retrocederme en la página para hacer la corrección pertinente del valor de ingreso básico de la pensionada de \$2.090.638, más ingresos adicionales de \$1.000.000, por concepto de arrendamientos, lo cual se genera para el recalcular nuevamente de viabilidad de la consulta. Seguidamente y obtenido el resultado viable se procede a la impresión del texto generado y a su correspondiente validación de mi parte y a la asignación de los datos requeridos por el Banco como son nombre del funcionario, número de identificación, cargo, firma y huella, así mismo, dejando constancia del monto solicitado por parte del cliente. (...) Referente al comparativo efectuado con fecha 7 de octubre de 2022 y la generada con fecha posterior 01 de noviembre de 2022 donde genera no viabilidad por habito de pago sustento este hecho en que la cliente en mención con fecha posterior a la radicación de esta solicitud de libranza ingresa a reporte de Centrales de información por parte

¹¹ Archivo PDF: "ACTADESCARGOS (2)" - Carpeta "003Pruebas" Cdo 1ª instancia – Expediente digital.

de una COOPERATIVA, donde la señora posee obligación vigente de pago por ventanilla, lo cual ha generado reporte Negativo de la misma toda vez que su pago lo efectúa por ventanilla y solo en 2 oportunidades el pago no lo ha podido realizar para su cancelación en la fecha pactada. Es preciso manifestar también que esta situación fue presentada en la solicitud inicial frente al Banco toda vez que esta misma entidad siempre la reporta cuando sus pagos no quedan asentados en la fecha pactada, por lo cual en la oportunidad anterior debió anexar oficio de solicitud donde requería certificación de sus pagos al día, la cual fue apoyada para su gestión por el asesor que atendió su crédito vigente”

Se resalta que, en desarrollo del presente proceso judicial, y pese a haberse notificado en debida forma, la parte pasiva no asistió a la audiencia contemplada en el artículo 114 del C.P.T. y de la S.S. modificado el artículo 45 de Ley 712 de 2001. Por ende, la A quo dio por no contestada la demanda y su reforma en el término legal, teniendo dicho actuar como indicio grave en contra de la demandada, en aplicación del párrafo segundo del artículo 31 del C.P.T. y de la S.S modificado el artículo 18 de Ley 712 de 2001. (Minuto 14:25 a 14:55 – Archivo de video “023AudienciaArt 114CPTSS-PrimeraParte” del cuaderno de 1ª instancia).

Adicionalmente y al no haber comparecido la demandada a la audiencia, de conformidad con artículo 204 y 205, se tuvo por ciertos los hechos susceptibles de confesión que se encuentren contenidos en el escrito de demanda. (Minuto 21:57 a 23:00 – Archivo de video ibidem)

Así mismo, se tiene que, dentro de la etapa probatoria, se escuchó en declaración a los señores RAÚL BERNARDO PATIÑO TRIVIÑO, JUAN PABLO LOPEZ PAREJA y DIANA MARCELA MONSALVE ARROYAVE, cuyos dichos se pueden resumir así:

El señor **RAÚL BERNARDO PATIÑO TRIVIÑO**, en calidad de Jefe Regional de Seguridad de la Zona Sur-Central del Banco Popular, quien realizó la investigación de las conductas que se señalan en el informe de Seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022 de 29 de noviembre de 2022¹², rindió su testimonio en los mismos términos del aludido informe, resaltando que su investigación inició por solicitud del área de fábrica de libranza, que es el área que detecta si hay alguna anomalía dentro del trámite de un crédito de libranza, la que se generó por una inconsistencia en el

¹² Archivo PDF: “Informe de Seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022- OFICINA POPAYAN Infidelidad Rosibel Salazar” - Carpeta “003Pruebas” Cdo 1ª instancia – Expediente digital.

concepto de VIABILIDAD de un crédito, señalando que tras adelantar la investigación pertinente, se constató que *“la funcionaria si había hecho la consulta donde se le había arrojado NO VIABLE y el documento que ella había enviado como soporte de documentación para el crédito de libranza ella lo había modificado y lo había colocado como VIABLE”*. Advirtiendo que llegó a esta conclusión, pues *“se puede verificar en el sistema de libranza quien hizo la consulta y ahí arroja quien fue la ultima vez que lo hizo y la hora y todo, es que lo especifica, y a su vez, cuando ella envía los documentos al área encargada, para su respectivo desembolso, aparece que ella fue la que lo realizó - refiriéndose a la demandada- lo firma y ahí aparece pues modificado por VIABLE (...) el sistema no se puede alterar, se altera a la impresión del documento”*, dejando claro que el sistema no puede ser alterado, lo que se alteró por parte de la demandada es el documento físico impreso que se remitió por parte de esta última al área de libranzas, pues habiéndose comparado el archivo que quedó guardado en el sistema respecto del resultado de la consulta que la demandada realizó en el sistema PRESELECTA, con el documento por ella remitido al área de libranzas, se evidencia la alteración del resultado de la misma habiéndose cambiado el resultado original de NO VIABLE, por el de VIABLE . Agregó que el aplicativo PRESELECTA es un simulador de capacidad de pago que da cuenta del hábito de pago del cliente, y que, al arrojar el resultado de la consulta no viable, la asesora no podía continuar con el trámite, pues con ello se podría inducir al funcionario de otra área a que desembolse un crédito a un cliente que tiene un mal hábito de pago. (Inicia minuto 23:35 finaliza 42:47– Archivo de video ibidem).

La señora **DIANA MARCELA MONSALVE ARROYAVE**, actuando como Gerente de Zona Valle y Eje Cafetero Banco Popular, señala conocer que en contra de la demandada se adelantó una investigación por la alerta que generó el área de fábrica de libranzas del banco, pues se advirtió que la asesora demandada había remitido un documento de PRESELECTA alterado, resaltando que la importancia de este reporte se sustenta en que es el *“primer filtro que tiene el asesor para validar que el cliente que tiene al frente es apto o no para entregar un crédito, el sistema lo que valida es capacidad de pago y hábitos de pago”* advirtiendo que el resultado de no viable impide continuar con el trámite del crédito. Refiere además que el sistema PRESELECTA permite revisar las consultas que han realizado los asesores, indicando la fecha en la que se realizó la consulta y quien la hizo. Finaliza señalando que en los cerca de 20 años que lleva trabajando en el Banco Popular no se ha presentado error en los resultados del sistema PRESELECTA y que la alteración de sus resultados, podría inducir al banco a hacer un préstamo a una persona que tiene

malos hábitos de pagos y que, por ende, genera un alto riesgo de no pago y cartera vencida. (Inicia minuto 44:58 finaliza 55:14 – Archivo de video ibidem).

El señor **JUAN PABLO LOPEZ PAREJA**, actuando como Gerente Banco Popular Seccional Popayán, inicia haciendo alusión a la modificación que realizó la asesora demandada respecto de la consulta en PRESELECTA, en la que modificó el resultado de NO VIABLE por el de VIABLE, señala que entre la entrega de la documentación por parte de la asesora demandada y su recepción por parte de la fábrica de libranzas no pasa mucho tiempo, y se recibe “*casi inmediatamente*”, pues lo que se remite por parte de la asesora es el documento escaneado. Aclara que el motivo por el que aparece NO VIABLE el reporte de PRESELECTA es por mal hábito de pago, y que en razón a ello, así se hubiera modificado la información respecto los ingresos del solicitante, registrándolos por un monto más alto o bajo, el sistema en todo caso hubiera arrojado NO VIABLE por hábito de pago, aduce que en el tiempo que él lleva trabajando en el banco, el sistema PRESELECTA nunca ha arrojado información contradictoria respecto de un mismo cliente. Finalmente señala que la demandada aún se encuentra vinculada en el Banco (Inicia minuto 1:04:25 finaliza 1:14:10 – Archivo de video ibídem).

Analizada la prueba documental y testimonial que obra en el plenario, encuentra esta Sala de decisión que la actuación del demandado que conllevó a que la entidad bancaria empleadora a tomar la decisión de terminar su contrato, se enmarca dentro de los presupuestos del numeral 6º del artículo 62 del C.S.T y de la S.S, por el incumplimiento de lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 58 ibídem, pues no existe duda alguna de que la señora ROSIBEL SALAZAR VILLANO en su condición de Asesor Comercial y de Servicios, adscrita a la oficina de la ciudad de Popayán, Cauca, al tramitar crédito de libranza con solicitud No. 625474 de la señora ALICE GUEVARA DIAGO, efectuó modificación en el documento físico que da cuenta de la consulta realizada en la plataforma de PRESELECTA del Banco Popular, pues según se da cuenta en el informe de seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022 de 29 de noviembre de 2022, tras revisar los movimientos que registró el sistema PRESELECTA, se logró establecer que la demandada realizó consulta en el sistema PRESELECTA el día 7/10/2022 a las 17:39, consulta que se identificó con el número de secuencia 5.10460, en el que se arrojó como resultado NO VIABLE¹³, sin embargo, en el documento escaneado que remite la demandada al área de fábrica de libranza, se consigan idéntica fecha y hora de la consulta, así como idéntica

¹³ Archivo PDF: “Informe de Seguridad No. 926-106-0-5-0019-2022- OFICINA POPAYAN Infidelidad Rosibel Salazar” - Carpeta “003Pruebas” Cdo 1ª instancia – Expediente digital.

secuencia, pero con un resultado de VIABLE¹⁴, documento que lleva el nombre de la demandada, su número de identificación, cargo, firma y huella, situación última que fue aceptada por la señora ROSIBEL SALAZAR VILLANO en la diligencia de descargos, en la que frente a actuación que se le endilga se limitó a señalar que frente a la solicitud de crédito identificada con No. 625474, de manera inicial, por un error en el que incurrió en el lleno de los datos concernientes a los ingresos de la requeridos por la WEB, el sistema PRESELCTA arrojó un resultado NO VIABLE, pero que una vez corregida la información arrojó un resultado VIABLE, resultado que se imprimió y fue el que ella remitió al área encargada. Afirmaciones que no son de recibo para esta Sala, pues tal y como se advirtió en antelación, existe una constancia que guarda el sistema frente a la consulta que ella realizó el 7 de octubre de 2022 y en ella se consigna un resultado NO VIABLE, sin embargo, la demandada remite su aprobación con un documento escaneado en el que aparece VIABLE, sin que el documento haya estado en custodia de una persona diferente a la accionada.

Actuaciones que se desarrollaron en incumplimiento de lo dispuesto en el Código de Ética y Conducta del Banco Popular¹⁵ en su Capítulo II Numerales 2.3.1; 2.3.3; y 3.1.3. Capítulo III Numerales 3.4.4 y 3.3.8, Capítulo V y VI. Así mismo, la demandada actuó con incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo¹⁶, en las prescripciones de orden contenidas en artículo 85 literales e, g, y h, así como también, las obligaciones previstas en los numerales 3 y 12 del artículo 87 y a las obligaciones y prohibiciones generales de los trabajadores contempladas en el artículo 94 numerales 28 y 53. Faltas que encajan en las justas causas especiales de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del Banco, contempladas en el Capítulo XXIII artículo 104 numerales 5 y 16. Adicionalmente y de conformidad con el artículo 107 numeral 4º del aludido reglamento, en concordancia con el artículo 6º literal A numeral 6º de la Convención Colectiva de Trabajo¹⁷ del 13 de enero de 1978.

Se resalta que la entidad demandante, adelantó proceso disciplinario en contra de la demandada por las referidas actuaciones, en el que se le respetó todas las garantías del debido proceso, pues fue notificado en legal forma, tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y aportar pruebas.

¹⁴ Archivo PDF: "RESULTADOS PRESELECTA 625474" - Carpeta "003Pruebas" Cdo 1ª instancia – Expediente digital.

¹⁵ Archivo PDF: "CODIGO DE ETICA" - Carpeta "003Pruebas" Cdo 1ª instancia – Expediente digital.

¹⁶ Archivo PDF: "Reglamento Interno del Trabajo Banco Popular S.A" - Carpeta "003Pruebas" ibidem.

¹⁷ Archivo PDF: "Convención 1978" - Carpeta "003Pruebas" ibidem.

De lo que anterior se concluye que, al no haber observado los perceptos del reglamento interno de trabajo, la señora ROSIBEL SALAZAR VILLANO ha incurrido en la causal 1ª del artículo 58 del C.S.T y de la S.S. Por lo que existe una justa causa para la terminación de la relación laboral, debiendo la Sala confirmar la decisión objeto de grado jurisdiccional de consulta.

3. Costas.

No se impondrán costas en el grado jurisdiccional de consulta.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR EN SU INTEGRIDAD, la sentencia emitida el 1º de marzo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, por las consideraciones expuestas en la parte considerativa de esta decisión.

SEGUNDO: SIN LUGAR A CONDENAR en costas de segunda instancia en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por estados electrónicos, conforme a lo señalado en la Ley 2213 de 2022, con inclusión de esta providencia. Asimismo, por edicto, el que deberá permanecer fijado por un (1) día, en aplicación de lo consagrado en los artículos 40 y 41 del C.P.T. y de la S.S.

En firme esta decisión devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


Firma válida
providencia judicial
CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA PONENTE

*Firma válida
providencia judicial*

**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL**

*Firma válida
providencia judicial*

**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO SALA LABORAL**