

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL META



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VILLAVICENCIO
SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

HOOVER RAMOS SALAS

Magistrado Ponente

Acta No. 056

Villavicencio, Meta, dieciséis (16) de junio de dos mil veintidós (2022).

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical - Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A.
Demandados: Hugo Jiménez Rey
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

1. OBJETIVO:

Desatar el recurso de apelación interpuesto por la sociedad demandante, contra la **sentencia** que data dos (2) de junio recién pasado, dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio.

2. ANTECEDENTES:

2.1. La demanda:

Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A., mediante apoderado judicial, presentó esta demanda especial, pretendiendo el levantamiento del fuero sindical del demandado Hugo Jiménez Rey, miembro activo de la Junta Directiva Seccional Soledad de la Organización Sindical “Asociación de Empleados Bancarios del Sector Financiero ASEFINCO”, Seccional Villavicencio y, en consecuencia, autorizar la terminación por justa causa de su contrato de trabajo. Narró en esencia que, el día once (11) de octubre de dos mil veintiuno (2021), Gerencia de la Oficina de Villavicencio envió correo electrónico de parte de Gerencia Territorial Sur, informando sobre el seguimiento realizado por el Área de Monitoreo Transaccional al “*enrolamiento de clientes en los canales transaccionales del Banco*”, reporte que reflejó **novedad** en la oficina de esta urbe en donde se realizó “una modificación de datos no autorizada por el cliente”, situación que involucró a Roberto Ladino Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.313.587, persona a

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

quien se modificó el *“número de celular enrolando el abonado telefónico 310 808 6252, celular que se encuentra registrado como contacto personal del demandado Hugo Jiménez Rey”*.

Precisó que en los términos del Reglamento Interno de Trabajo y de la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, durante los quince (15) días siguientes al conocimiento del suceso, citó al demandado a rendir descargos, diligencia que llevó a cabo el once (11) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), poniendo en conocimiento la totalidad del material probatorio, de ahí que, después de valoradas las respuestas brindadas por el señor Hugo Jiménez Rey, dentro del término legal decidió finalizar el contrato de trabajo con justa causa condicionada a la autorización judicial de levantamiento del fuero sindical, tras concluir que la conducta del demandado, además de implicar una flagrante violación a sus obligaciones contractuales, puso en riesgo no solamente la imagen del Banco, sino su patrimonio por generar una situación susceptible de reproche por parte de los entes de control que pueden derivar en sanciones de carácter económico, determinación que notificó el día dos (2) de diciembre anterior.

2.2. Contestación de los codemandados “Asociación de Empleados Bancarios del Sector Financiero, ASEFINCO, Seccional Villavicencio y de Hugo Jiménez Rey:

Propusieron las excepciones de mérito de *“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 y violación al procedimiento disciplinario”*, sustentando los medios defensivos así:

1. Se indicó que el señor Hugo Jiménez Rey no incurrió en alguna conducta *“antilaboral”*, por el contrario, siempre se ha caracterizado por desempeñar a cabalidad las funciones propias de su cargo, amén de precisar que, si bien es cierto que el demandado erró involuntariamente en colocar inicialmente su número de celular en la información del cliente, tampoco es menos que en ningún momento efectuó un enrolamiento de datos, puesto que, esta no es su función, reparando expresamente que: *“(…) El enrolamiento que el banco menciona, es un proceso que se le realiza a los clientes después de aperturar un producto o un servicio a los clientes, que consiste en asociar el número de teléfono celular a la aplicación digital o “app” para que por medio del celular, el cliente tenga acceso al banco y pueda realizar consultas o transacciones por medio digital, este proceso lo realizan los gestores y en presencia del cliente, colocando la huella en el aparato de lector de huellas, o escáner de huella (…)”*.

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

2. Transcurrió más de dos (2) meses desde la fecha cuando acaeció el hecho y la petición de autorización, de ahí que, según el tenor del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, está **prescrita** la presente acción por cuanto el Banco expresamente confiesa que el suceso data veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), según consta en el documento denominado detalle del evento y así queda en evidencia con la abundante prueba documental.

2. SENTENCIA DE PRIMER GRADO Y APELACIÓN:

Denegó las pretensiones de la demanda, precisando en principio que el artículo 7°, numeral 6°, literal a) del decreto 2351 de 1965, contempla como **justas causas** dos circunstancias diferenciables: «*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 ó, cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*», luego cuando la gravedad de la conducta está prevista en el contrato, reglamento, laudo arbitral, pacto o convención colectiva queda restringida para el juez la posibilidad de calificarla, no así de cara a la primera hipótesis, ya que «quién si no el juez es el llamado a calificar la gravedad de la violación de las obligaciones y prohibiciones» del trabajador».

Bajo este escenario, advirtió que la conducta endilgada al demandado Hugo Jiménez Rey, es decir, “*modificación de datos no autorizados por el cliente - levantamiento y actualización de la información de los posibles clientes de Bancamía*”, tampoco se refleja en las obligaciones y prohibiciones reseñadas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, de ahí que procedió a valorar la documentación que rige la actividad de Bancamía S.A. para determinar si el obrar del demandado está previsto como falta grave, precisando que en el contrato de trabajo no se pactó como falta grave la “*modificación de datos no autorizada por el cliente*”. En relación con el Reglamento Interno de Trabajo, siguiendo la carta de terminación, quedaron precisadas como causales los artículos 47 (obligaciones del trabajador), numerales 1°, 2°, 4°, 8°, 14° y 18° y 50 (prohibiciones al trabajador), aunque no se determinó que su incumplimiento constituiría falta grave, igual conclusión a la que arribó en relación con el Manual de Prácticas no Autorizadas según los artículos 6.2.1. y 6.2.3.; Código de Conducta, artículos 1.2.1., 2.1.2 y 3.1.1. y Circular Externa No. 018 de 2016, artículo 6.2.1.

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

Pues bien, tras observar que según los documentos que rigen la actividad comercial de Banca Mía S.A. no advertía que el comportamiento endilgado al demandado fuese expresamente calificado como falta grave, procedió a determinar si el obrar del señor Hugo Jiménez Rey, constituía justa causa (falta grave) para terminar el contrato laboral.

Precisó que, conforme reiteró en líneas anteriores, el demandado fue imputado por la conducta: *«modificación de datos no autorizados por el cliente en levantamiento y actualización de la información de los posibles clientes de Bancamía»*, basado en dos (2) correos electrónicos de veintiuno (21) de octubre anterior (sic) y de tres (3) de noviembre último, donde se divulgó: “Enrolamientos no autorizados a canales digitales”, indicando expresamente que: “(...) Buen día para todos, Se han realizado verificaciones aleatorias por parte del área de Seguridad Bancaria, en donde se detecta que se están presentando prácticas indebidas en el proceso de enrolamiento de banca móvil y oficina virtual, el proceso establecido para la habilitación de cada canal es el siguiente: (...) El ingreso al panel de mantenimiento de canales debe ser por validación biométrica al cliente, no debe autorizarse por control dual (Este mecanismo sólo se usa en casos especiales). La habilitación de los canales se debe realizar únicamente bajo autorización del cliente. En banca móvil, la aplicación debe ser instalada en el celular del titular, si el cliente no cuenta con un teléfono inteligente abstenerse de hacer el procedimiento. Se debe informar el paso a paso del registro en oficina virtual, pero el procedimiento únicamente lo debe hacer el cliente. Si no tiene acceso a un computador, no habilitar el canal. Las respuestas a las preguntas de seguridad, la OTP y contraseñas de los canales son de conocimiento único y exclusivo del cliente, los colaboradores no deben tener acceso a esta información. (...) **Al no tomar en cuenta las medidas mencionadas anteriormente, se podrían presentar sanciones a las personas involucradas en este tipo de prácticas no acordes a los lineamientos del Banco. (...)**” y, “Prácticas no autorizadas para enrolamiento a canales digitales”, señalando en consecuencia: “(...) Buen día estimados, De acuerdo con seguimiento realizado por Monitoreo Transaccional y Seguridad Bancaria al enrolamiento de clientes en los canales virtuales del Banco, se han detectado enrolamientos no autorizados por los clientes, situación que genera riesgos reputacionales y de sanciones a la entidad. Para los meses de agosto y septiembre, se detectaron 39 nuevos casos (22 casos en el mes de agosto, y 17 en el mes de septiembre) desagregados por Oficina de la siguiente manera: Mes Agosto 2021. Mes Septiembre 2021 En archivo adjunto, se ha creado una nueva hoja llamada "Análisis Gral." en donde los Gerentes podrán filtrar la información por mes, regional o zona según lo requieran. Es de tener presente, que estos reportes se remiten corresponden a los eventos detectados durante de todo el año 2021, cumpliendo a lo solicitado por Auditoría. A continuación, se informan los resultados acumulados durante el año: (...) Se han

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

*confirmado 178 casos totales de registro a canales no autorizados por el cliente entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 2021. 35 casos han sido confirmados como registros no autorizados en Banca Móvil, entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 2021. 112 casos han sido confirmados como registros no autorizados al canal Oficina virtual, entre el 1 de enero al 31 de agosto de 2021. 15 modificaciones de teléfono no autorizadas por el cliente, entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 2021. 16 retiros no autorizados por el cliente, entre el 1 de enero al 30 de septiembre de 2021. (...) Dado lo anterior y de acuerdo con los compromisos adquiridos en sesiones anteriores, solicitamos las acciones y/o planes de acción para evitar este tipo de prácticas indebidas. La reincidencia en estas acciones incurrirá en las debidas sanciones por parte de la vicepresidencia para el desarrollo del colaborador, según lo acordado con el área de Relaciones Laborales. **En el informe adjunto se encuentran segmentados los casos de colaboradores que ya habían incurrido en estas Malas prácticas con el fin de que se inicie el respectivo proceso disciplinario. (...)**”.*

Pues bien, valorando la documental que reposa en el expediente, así como las versiones de testigos, concluyó que la causa y/o conducta endilgada al señor Hugo Jiménez Rey no es de una gravedad que implique la terminación del contrato de trabajo y en consecuencia amerite el levantamiento de la garantía foral, toda vez que, si bien es cierto que el demandado hizo una modificación no autorizada para el cliente Roberto Ladino Hernández, consistente en reportar como número de celular 310 8086252, tampoco es menos que el enrolamiento que alega la entidad demandante como justa causa, nunca sucedió por cuanto la solicitud pasó al Comité de Crédito, esto es, el dieciocho (18) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), calenda para cuando había reportado el verdadero número del cliente, es decir, 313 417 4112, luego no está registrado el número del ejecutivo, ya que previamente el error cometido se había subsanado de forma casi inmediata, circunstancia que permite inferir que la conducta del demandado no reviste la gravedad suficiente para levantar el aforo, aclarando además que en los términos de las explicaciones brindadas por las partes y los testigos, el enrolamiento del número con los canales transaccionales sólo ocurre después del desembolso del crédito, requiriéndose además la presencia del cliente para el registro y validación de huellas dactilares, circunstancia que además es reafirmado por el cliente que en declaración extrajuicio, adujo: “(...) Manifiesto que en el momento de la visita realizada por el funcionario del Banco Hugo Jiménez, no le pude suministrar mi número de teléfono, ya que para la fecha aproximada del 24 de agosto del 2021 no tenía un celular físico ni simcard y por consiguiente no me sabía ningún número telefónico para suministrarle a la información solicitada por el funcionario Hugo Jiménez (...) Al no tener

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

información de mi número telefónico autorizó de manera verbal al funcionario Hugo Jiménez para colocar temporalmente algún número de celular mientras lo actualizábamos en la siguiente visita, ya que estaba en el proceso de solicitud de trámite de crédito (...) Cabe aclarar que en ningún momento el funcionario Hugo Jiménez me favoreció para el trámite del crédito y tampoco antes y después del desembolso del crédito en el Banco Bancamía (...) el día 17 de septiembre del 2021 en segunda visita realizada por el funcionario Hugo Jiménez, actualizamos los números telefónicos para el respectivo trámite de crédito con el Banco Bancamía, los cuales fueron: 313 417 4112 como principal y como opcional el 311 522 0034 de mi hermano y cliente del banco el señor Luis Ladino (...)". Concluyó que la falta cometida por el demandado no es proporcional a las consecuencias que quiere mostrar el extremo demandante en la medida que la causal de terminación del contrato de trabajo, vale decir, enrolamiento de número de teléfono de canales digitales, jamás existió.

4. RECURSO DE APELACIÓN:

El apoderado de la parte demandante replicó la sentencia, asegurando que hubo indebida valoración probatoria, toda vez que, contrariamente a la postura del juzgador de primer grado:

- i) La conducta endilgada al demandado está tipificada como *gravísima*, ya que incumplió de manera grave las obligaciones y prohibiciones propias del cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, específicamente en relación con el levantamiento y actualización de la información de posibles clientes de Bancamía S.A., situación que afecta la política e ideología de la banca relacional que caracteriza a esa entidad.
- ii) Desconoce el juzgador que, la primera fase de enrolamiento del número de teléfono arranca en la solicitud de vinculación de la persona natural, etapa donde el demandado ignorando sus obligaciones en el levantamiento y reporte de la información de manera correcta, advertido de la falta del número de contacto, debió desistir del trámite, luego registrando otro número engañó al Comité del Crédito, afectando la veracidad de la información suministrada.
- iii) El obrar de Hugo Jiménez Rey es calificado como grave porque puso en riesgo a la entidad financiera y el cliente, según las disposiciones y el reglamento de Bancamía S.A.

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

iv) El decurso disciplinario conllevó a la terminación del contrato de trabajo por quedar demostrado que el demandado realizó una indebida gestión en el enrolamiento de su número de celular con el número del cliente Roberto Ladino Hernández, generando riesgos importantes o de gran magnitud.

v) El Juzgado de primer grado solo se detuvo a valorar las causales invocadas en la carta de terminación del contrato, sin advertir en el Manual de Prácticas no Autorizadas se consagra la transgresión de otras acciones como aquella prevista en el artículo 36 ídem, específicamente relacionadas con el cargo de Ejecutivo de Desarrollo Productivo.

vi) También pasó desapercibido el desconocimiento de las faltas previstas en el artículo 57 del Reglamento Interno de Trabajo.

4. CONSIDERACIONES:

Acorde con la previsión del artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, esta colegiatura es competente para desatar el recurso de apelación, en tanto que, la revisión del expediente permitió constatar que es viable dirimir la disputa foral suscitada entre los contendientes.

4.1. PROBLEMA(S) JURÍDICO(S):

Determinar si es procedente disponer el levantamiento del fuero sindical que ostenta el demandado y, en consecuencia, autorizar la terminación por justa causa de su contrato de trabajo.

4.2. ARGUMENTO CENTRAL:

El artículo 39 de la Constitución Política reconoce en su parte final **a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión**, contexto donde sobresale el denominado fuero sindical que tiene como bastión garantizar la libre asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva por cuya virtud el trabajador aforado no podrá ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones laborales, ni traslado a otro sitio o lugar de trabajo, **salvo justa causa previamente calificada por el juez laboral**, conforme a la voz del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, de ahí que la Corte Constitucional ha precisado que “(...) *está estrechamente*

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

*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 (...)*¹.

En esta dirección normativa, el canon 410 del Código Sustantivo del Trabajo reza: “(...) *Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero: a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días y, b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato. (...)*”, perspectiva donde la Corte Suprema de Justicia precisó: “(...) *Además, se itera, pasó por alto la abundante jurisprudencia de la Corte sobre los alcances jurídicos del literal a), numeral 6° del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965. Para demostrar el desatino en su razonamiento basta traer a colación lo dicho por la Corte en sentencia con radicación 35105 del 10 de marzo de 2009, reiterada entre otras, en la 39518 del 14 de agosto de 2012, y más recientemente en la STL12438-2015, en donde se dijo: (...) “Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos. (...) “En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...) ‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo (...)’*” “El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’. (...) Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la

¹CORTE CONSTITUCIONAL, Sala Cuarta de Revisión. Sentencia T-303 de 26 de julio de 2018. Radicación No. T-6.391.604. M. P. Dr. ALEJANDRO LINARES CANTILLO.

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

*falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. **Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.** (...) En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (...) Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación: (...) “Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que **la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal**”. (...) Del análisis de la reseña jurisprudencial en precedencia, emergen de manera diáfana, las siguientes conclusiones: (i) **en la primera de la hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave** y, (ii) **en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta.** (...)”².*

4.3. CASO CONCRETO:

En gran síntesis, ninguna discusión hay sobre la calidad de aforado que ostenta el señor Hugo Jiménez Rey como miembro de la Junta Directiva de la Asociación Sindical de Empleados Bancarios del Sector Financiero Colombiano, “ASEFINCO”, Seccional

²CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia STL-5186 de 26 de abril de 2016. Radicación No. 43042. M. P. Dr. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS.

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

Villavicencio, coyuntura donde este colegiado determinará si existe justa causa para terminar su contrato de trabajo, panorama donde una revisión de los documentos que reposan en el expediente digital permite advertir que por comunicación de data dos (2) de diciembre de dos mil veintiuno (2021), Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A., adujo que:“(…) *La presente tiene por objeto comunicarle que BANCAMIA S.A. después de un cuidadoso proceso de investigación, **ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo con JUSTA CAUSA** a usted imputable, cuya efectividad se encuentra sujeta al proceso de levantamiento de fuero sindical que se iniciará con el fin de que la jurisdicción ordinaria califique la presente medida. (…)* Para dar cumplimiento a lo previsto en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes: (…)**HECHOS: PRIMERO:** El 11 de octubre de 2021, llegó a la Gerencia de Oficina Villavicencio un correo electrónico de la Gerencia Territorial Sur sobre un seguimiento realizado por el área de Monitoreo Transaccional al enrolamiento de clientes en los canales transaccionales del banco. (…)**SEGUNDO:** En dicho correo, se relacionó un evento de la oficina Villavicencio, en el cual se realizó una “Modificación de datos no autorizada por el cliente”. (…)**TERCERO:** Dicho evento, correspondía al cliente Roberto Ladino Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 17313587 a quien se le realizó modificación del dato número de celular enrolando el número (3108086252), número que pertenecía a usted. (…)**CUARTO:** Adicionalmente, en el detalle del evento se relacionó como usuario que realizó dicho enrolamiento, al usuario H. JIMENEZ, el cual pertenece a usted. (…)*De la investigación adelantada por parte de la compañía y partiendo de las manifestaciones dadas por usted durante la diligencia de descargos, podemos concluir que se evidenció el incumplimiento de manera grave de las obligaciones y prohibiciones legales y contractuales propias de su cargo. (…)* Lo anterior, teniendo en cuenta como primera medida; el incumplimiento de una de sus principales funciones como Ejecutivo de Desarrollo Productivo, siendo esta actividad el levantamiento y actualización de la información de los posibles clientes de Bancamía. (…)*En línea con lo anterior, quedó plenamente probado que usted realizó una indebida gestión, al realizar el enrolamiento de su número de celular (3108086252), como número del cliente Roberto Ladino Hernández, ocasionando a la entidad riesgos de diversa índole. (…)* Por otra parte, en las respuestas por usted esgrimidas en dicha diligencia, reconoció que incurrió en una serie de prácticas que son inadmisibles para el Banco, como lo es, permitir que el cliente realizara la autorización de la actualización de datos sin que el cliente tuviera conocimiento de qué número le iba a ser enrolado. (…)*Situación aún más gravosa, teniendo en cuenta que usted tiene conocimiento de que, al realizar el enrolamiento de su número de celular, con el mismo, posteriormente se puede realizar el enrolamiento de canales transaccionales tales como Banca móvil y Oficina Virtual. (…)* Adicionalmente, el banco ha realizado divulgación sobre esta práctica, la cual bajo ningún argumento

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

está autorizada, ya que, con la misma se pueden propiciar escenarios en los cuales se realicen transferencias de dinero desde las cuentas de los clientes sin autorización (...) por medio de los canales transaccionales del banco, riesgo que de ninguna manera se debe generar. (...) Finalmente, es importante señalar que con las respuestas por usted rendidas en el ejercicio de su defensa, no se logró desvirtuar ninguna de las faltas que le fueron inicialmente imputadas. (...) En razón a lo anterior, es preciso indicar que lo expuesto deja en evidencia la total falta de diligencia y cuidado con que usted ejecuta las funciones propias de su cargo, ya que como Ejecutivo de Desarrollo Productivo es la persona responsable de dar un manejo correcto y ético a los clientes de Bancamía en cualquier tipo de gestión, sin incurrir en ningún tipo de práctica indebida para con los clientes del Banco, tal como ocurrió en el presente caso (...)”.

En esa misma decisión, advirtió que las disposiciones transgredidas por el demandado fueron las siguientes: “(...) **Manual de Funciones de Ejecutivo de Desarrollo Productivo Numeral 4.16.** *Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, del Código de Conducta y Ética y del Código de Gobierno Corporativo, así como de aquellos reglamentos, circulares o disposiciones que el Banco emita para sus trabajadores. (...) **Reglamento Interno de Trabajo. Artículo 47 Obligaciones de los Trabajadores:** Son obligaciones de los trabajadores de Bancamía, las siguientes: (...) **Numeral 1.** *Desarrollar sus funciones, ejecutar sus labores y actuar permanentemente con la conciencia que prestan sus servicios a una institución financiera, sometida a la regulación, intervención e inspección del estado; cuya actividad es de interés público; por lo cual deben obrar siempre bajo los principios de buena fe, honestidad, transparencia, lealtad, responsabilidad, reserva, confidencialidad, respeto y estricto cumplimiento de las disposiciones legales dentro de su más amplia concepción. (...) **Numeral 2.** *Ejecutar sus labores dentro de la cultura establecida por Bancamía de atención, respeto y servicio a los consumidores, con la oportunidad, eficiencia y eficacia que requiere el cumplimiento del propósito fundamental de contribuir en el mejoramiento del nivel de vida de las personas con menores ingresos y con difícil acceso a los servicios financieros. (...) **Numeral 4.** *Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Bancamía o sus representantes según el orden jerárquico establecido. (...) **Numeral 8.** *Actuar con la prudencia exigida para una eficiente administración de los riesgos asociados con el desarrollo del objeto social de la entidad. (...) **Numeral 14.** *Evitar cualquier acción u omisión que pueda dar origen a reclamaciones de cualquier índole contra Bancamía. (...) **Numeral 18.** *Proteger la imagen y el buen nombre de Bancamía y utilizar el nombre y la imagen de Bancamía, únicamente para los propósitos institucionales requeridos para el eficiente ejercicio de sus funciones y dentro de las condiciones que se hayan adoptado para el efecto. (...) **Artículo 50. Prohibiciones a los*********

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

Trabajadores. Numeral 25. Exponer al Banco con sus actuaciones a riesgos de índole crediticio, operativo, reputacional, jurídico, por la inobservancia de las disposiciones de Bancamía sobre la gestión de tales riesgos y las normas de control interno. (...) **Numeral 29.** Realizar conductas que resulten contrarias a la naturaleza misma de las labores que le han sido confiadas, o a los principios, valores, misión y visión de Bancamía. (...) **Manual de Prácticas No Autorizadas. Artículo 6.2.1. Numeral 17.** Manejo inadecuado de información confidencial o restringida. Suministrar, extraer o copiar bases de datos o información confidencial de la institución para beneficio propio o de terceros. (...) **Artículo 6.3. Cláusula General.** Además de las prácticas no autorizadas anteriormente mencionadas, se prohíbe a todos los colaboradores de Bancamía. La realización de cualquier otra práctica que atente contra Bancamía en todos los aspectos tanto en su imagen corporativa, laboralmente y/o contra los recursos económicos y de información. (...) Igualmente se considera práctica no autorizada el incumplimiento de las políticas, reglamentos, procedimientos, instructivos, y Manuales de Bancamía o su divulgación a externos o utilización con fines personales y/o en beneficio de entidades diferentes a Bancamía. (...) **Código de Conducta. Numeral 1.2.1.** Conoce las características y riesgos de los productos y servicios que vas a ofrecer, estudiando la información que se ponga a tu disposición y participando en las acciones de formación. (...) Proporciona información completa, clara, precisa, veraz y comprensible, comunicando de manera transparente sus derechos, obligaciones, las características y los riesgos de los productos y servicios, teniendo en cuenta la situación particular del cliente para confirmar que entiendo lo que implica la contratación del producto financiero. En este sentido informa a los clientes de los productos, servicios y gastos asociados en que éstos pudieran incurrir, a través de los medios a tu disposición para asegurar que es consciente del compromiso que adquiere. (...) **Numeral 2.1.2.** Ejerce tus responsabilidades de acuerdo con el estilo de gestión del Grupo FMBBVA. En nuestro estilo la honestidad, la confianza y el valor del trabajo en equipo son fundamentales. (...) **Numeral 3.1.1.** Contabiliza, registra y documenta de manera adecuada, transparente y objetiva todas las operaciones, ingresos, y gastos, sin omitir, ocultar o alterar ningún dato o información; de manera que los registros contables y operativos reflejen fielmente la realidad y puedan ser verificados por las áreas de control y por los auditores, internos y externos. (...) Respecto al registro, contabilización y aprobación de operaciones aplica el criterio que garantice objetividad y transparencia. (Numeral 3.1.1.) (...) **Circular Externa No. 018 de 2016 de la Superintendencia Financiera de Colombia** (...) **Numeral 6.2.1.** Se consideran abusivas por parte de las entidades vigiladas, entre otras, las siguientes prácticas: El iniciar o renovar un servicio o un producto sin solicitud o autorización previa expresa del consumidor financiero y/o imponiéndole un plazo para comunicar que no acepta el inicio o renovación del servicio y/o producto (...).”

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

En consecuencia, concluyó que: “(...) De esa manera, es claro que usted presentó un grave incumplimiento de sus más básicas obligaciones de carácter legal y contractual poniendo en grave peligro la estabilidad financiera del Banco, la reputación del mismo frente a clientes y terceros y, en general la operación de la compañía la cual como usted bien sabe, por su naturaleza es especialmente sensible. Por lo expuesto, la compañía adopta la medida que le está siendo notificada. (...)”.

Ahora bien, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece: “(...) Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador: (...) 6. Cualquier **violación grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, **o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.** (...)”, a su turno, el artículo 58 ídem establece “(...) Son obligaciones especiales del trabajador: (...) **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. (...) **5a.** Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios (...)”, en tanto que, abordar el argumento de la parte recurrente implica sopesar si la conducta endilgada al demandado consistente en la «modificación de datos no autorizados por el cliente en levantamiento y actualización de la información de los posibles clientes de Bancamía», está calificada como falta grave en pacto o convención colectiva, contrato individual o reglamento interno del banco demandante.

Una lectura del contrato de trabajo suscrito por el demandado Hugo Jiménez Rey, permite constatar que determina como **faltas graves**: “(...) **Sexta: Terminación del contrato.** Son justas causas para dar por finalizado unilateralmente este contrato, las enumeradas en el artículo 62 del C.S.T, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, y las contempladas en cualquiera otra norma de orden nacional que regule justas causas de terminación y además por parte del El Empleador, en los eventos que el trabajador incurra en las siguientes faltas que para el efecto se califiquen como graves: a) Las faltas calificadas como graves en el reglamento interno de trabajo (...) b) La ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización del Empleador (...) c) El incumplimiento de los procedimientos establecidos en los manuales y demás instructivos de que tratan los ordinales “c y d” de la cláusula primera del presente contrato (...) d) La revelación de información reservada del Empleador o la divulgación de información inexacta, distorsionada o en general que pueda de alguna manera afectar la imagen del Empleador, sin perjuicio

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

de las acciones penales que puedan implicar esta conducta (...) e) El hecho de que el trabajador llegue embriagado o bajo el efecto de bebidas embriagantes al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aun por primera vez (...) f) que el Trabajador abandone su sitio de trabajo sin permiso de sus superiores (...) que el Trabajador utilice indebidamente bienes del Empleador (...) que el Trabajador haga uso indebido de facultades otorgadas en razón de su trabajo y/o funciones, aún sin que se genere una consecuencia negativa para El Empleador (...) Que el Trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso laboral según enumeración de la ley 1010 de 2006 (...)”.

A su turno, el artículo 87 del Reglamento Interno de Trabajo define las **faltas graves** en los siguientes términos: “(...) Constituyen faltas graves y por tanto su ocurrencia comporta las consecuencias atribuidas en la Ley: (...) 1. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez. 2. El retardo de más de quince (15) minutos y menor de cuatro horas en la entrada al trabajo sin excusa suficiente, por tercera vez. 3. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez. 4. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez. **5. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.** 6. Violación por parte del trabajador de la Política de Alcohol, Drogas Y Tabaco. 7. Violar las normas expedidas por Bancamía relacionadas con los sistemas de administración de riesgos, las disposiciones sobre control interno, gobierno corporativo, ética, conducta, conflictos de interés, uso de información privilegiada, seguridad física y de la información y continuidad del negocio y en general todas aquellas disposiciones que incorporen las reglas de conducta y buenas prácticas a las que debe ajustarse la gestión de Bancamía en todos sus niveles. **8. Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros.** 9. Incumplir la normatividad relacionada con la debida atención al consumidor financiero. 10. Otorgar préstamos, realizar transacciones o convenir operaciones, sin tener facultad para ello o excediendo los límites de las atribuciones que se le hayan otorgado de manera individual o como miembro de un órgano colegiado. **11. Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como “Prohibiciones a los trabajadores”.** 12. Realizar por cuenta propia operaciones financieras, cuando Bancamía estime que las mismas configuran conflictos de interés o que contrarían sus principios o valores. 13. Participar de cualquier manera, en la generación y/o difusión de información que atente en contra del buen nombre y/o la imagen de Bancamía. 14. Realizar cualquier conducta que pueda conducir a las autoridades de cualquier orden, los consumidores, usuarios, otros

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

trabajadores y/o terceros, a formarse una idea errónea sobre la situación de solvencia, solidez y transparencia de Bancamía. 15. Suministrar a los clientes reales o potenciales o usuarios, información que no se ajuste a la verdad sobre los productos, operaciones y servicios de Bancamía. 16. Omitir, alterar u ocultar información o documentación que sea solicitada por otras dependencias de Bancamía en ejercicio de sus funciones. 17. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el cumplimiento de las labores de investigación que en ejercicio de sus funciones deben ser adelantadas por las áreas de seguridad y control interno de Bancamía. 18. Obstaculizar de cualquier manera, por acción o por omisión, el ejercicio de las funciones asignadas a la Revisoría Fiscal. 19. Entorpecer por acción o por omisión las investigaciones o exámenes periódicos o esporádicos que realicen las autoridades que ejercen la función de inspección, vigilancia y control de la entidad, faltar a la verdad en desarrollo de las mismas o suministrar a éstas información no verídica. 20. Incurrir en cualquier negligencia, descuido u omisión en el manejo de dineros, valores, cajas de caudales, claves, sellos o cualquier otro elemento puesto bajo su custodia o responsabilidad. 21. Abandonar salvo justa causa debidamente comprobada el sitio de trabajo durante la jornada laboral sin permiso del superior respectivo. 22. Hacer conocer a personas no autorizadas expresamente, por cualquier medio, asuntos confidenciales de Bancamía, de sus consumidores, directivos, administradores o trabajadores. 23. Tramitar por fuera de las normas de Bancamía los títulos y valores que se reciben en desempeño del cargo. 24. Retener documentos de Bancamía o de sus consumidores. 25. No informar de los descuadres presentados en la caja o presentar descuadres en las operaciones de caja sin causa plenamente justificada, de conformidad con la normatividad interna de Bancamía. 26. Exigir, solicitar o recibir atenciones, regalos, dádivas o contraprestaciones de cualquier índole de los consumidores o proveedores de Bancamía, rebasando las políticas de la entidad al respecto. 27. Faltar a la verdad en la tramitación de operaciones o transacciones de los consumidores de Bancamía, en procesos administrativos o disciplinarios o en las investigaciones que sean realizadas por otras dependencias de la entidad en ejercicio de sus funciones. 28. Maltratar de cualquier manera y por cualquier causa a los consumidores, usuarios o a otros trabajadores de Bancamía. (...)”.

En relación con las prohibiciones al trabajador, el Reglamento Interno señala en el artículo 50, ibidem: “(...) *Se prohíbe a los trabajadores: 1. Sustraer de cualquiera de las dependencias de Bancamía la información o documentación a la que tiene acceso en razón de su trabajo o con ocasión de él, los útiles, los insumos o productos elaborados sin contar con la respectiva autorización. 2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes, o ingerir cualquiera de éstas dentro de las instalaciones de Bancamía. 3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal pueda llevar el personal de vigilancia. (...) 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de Bancamía, excepto en los casos*

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

legalmente autorizados. 5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas. 6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo. 7. Coartar o impedir el derecho al trabajo o el derecho de asociación. 8. Usar los útiles, recursos o insumos suministrados por Bancamía en objetivos distintos del cumplimiento de sus funciones. 9. Incurrir en cualquiera de las conductas que la ley califica como constitutivas de acoso laboral. 10. Realizar actividades civiles o comerciales, tales como préstamos de sumas de dinero, en el evento que tales actividades generen conflictos de interés con la misión de Bancamía o sean contrarias a los principios y valores del Banco. 11. Recibir, sugerir o exigir dádivas a cambio de la prestación de los servicios de Bancamía. 12. Alterar en cualquier sentido y para cualquier propósito la información o documentos recibidos de los clientes actuales o potenciales, usuarios y en general de consumidores de Bancamía. 13. Efectuar, dirigir o participar en cualquier tipo de acto o ejecutar cualquier conducta que atente contra la imagen de credibilidad, transparencia y solidez de Bancamía. 14. Ejecutar o permitir actos de cualquier naturaleza que pongan en peligro su seguridad, la de sus compañeros, así como de los elementos, instalaciones o equipos. 15. Suministrar a terceros, sin contar con expresa autorización para el efecto, información sobre Bancamía, sus directivos, administradores, trabajadores o consumidores; procedimientos, sistemas de seguridad; o sobre datos, cifras, negociaciones o proyectos que pretenda desarrollar, venga desarrollando o haya desarrollado, individualmente o con el concurso de otras personas o entidades. 16. Ocuparse en asuntos distintos a su labor sin autorización del superior inmediato durante la jornada de trabajo, dormir o fumar en las instalaciones de Bancamía. 17. Causar daños en la información, equipos o instalaciones de Bancamía. 18. Presentar para efectos de su vinculación o durante esta para cualquier propósito, documentación o información no ceñida a la verdad. 19. Utilizar las instalaciones de la entidad sin autorización expresa para fomentar o estimular o ejecutar actividades ajenas al desarrollo de sus funciones. 20. Incurrir en cualquier conducta irrespetuosa, desobligante, intimidante, frente a los clientes, usuarios, compañeros o superiores. 21. Descuidar el deber de cuidado, reserva y confidencialidad, que debe observar respecto de los documentos y de la información de los consumidores o de Bancamía en general. 22. Omitir las normas, procesos y procedimientos previstos por el Banco o en disposiciones legales, relacionadas con situaciones reales o aparentes de conflictos de interés. 23. Utilizar en provecho suyo o de terceros información de la que haya tenido conocimiento en razón de sus funciones o por su vínculo con el Banco, de los clientes actuales o potenciales y usuarios de Bancamía. 24. Adoptar o sugerir decisiones, en desarrollo de sus funciones con base en intereses de índole personal. 25. Exponer al Banco con sus actuaciones a riesgos de índole crediticio, operativo, reputacional, jurídico, por la inobservancia de las disposiciones de Bancamía sobre la gestión de tales riesgos y las normas de control interno. 26. Realizar operaciones o transacciones de cualquier índole, directamente o por conducto

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

de terceros, en provecho suyo y/o de otras personas, con base en información que tenga el carácter de confidencial, privada, reservada o privilegiada a la que ha tenido acceso en desarrollo de sus funciones o en razón de su vinculación con Bancamía. 27. Compartir con otros trabajadores o terceros, las claves de acceso que le han sido asignados para el manejo de las bases de datos, cajas fuertes, bóvedas o cualquier sistema o elemento cuya custodia, manejo u operación le hayan sido asignadas. 28. Asistir con el vestido de labor a sitios o actividades que afecten o puedan afectar la imagen de Bancamía, o darle un uso no permitido por la entidad. 29. Realizar conductas que resulten contrarias a la naturaleza misma de las labores que le han sido confiadas, o a los principios, valores, misión y visión de Bancamía (...).”

En este orden de ideas, según el anterior recuento normativo, los únicos documentos que califican expresamente como faltas graves en las que puede incurrir el trabajador, están relacionadas en el Contrato de Trabajo y el Reglamento Interno, recta vía para colegir que en las causales reseñadas no está expresamente enlistada como **falta grave** la conducta imputada al demandado, tornándose necesario reiterar que la Corte Suprema de Justicia es diáfana en predicar que la calificación de gravedad de la falta, en principio, corresponde al contrato individual, el reglamento o documentos internos que establezcan de manera previa y sin ápice de duda ese calificativo, de ahí que, cualquier incumplimiento que se consagre en aquéllos, implica una violación del vínculo laboral, que de calificarse como **grave**, constituye causa justa para fenecer el contrato y, en consecuencia el juez unipersonal o colegiado está vedado para entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de cierta falta, ya que la atribución del juez natural es determinar si el asalariado incurrió en una de esas conductas, situación que **no** se presentó en esta controversia en la medida que una simple lectura del Contrato de Trabajo y el Reglamento Interno no permite concluir de forma evidente que la conducta *«modificación de datos no autorizados por el cliente en levantamiento y actualización de la información de los posibles clientes de Bancamía»*, estructure **falta grave**, puesto que, los comportamientos reseñados en el segundo instrumento, consisten en: “(...) 5. *Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. (...) 8. Violar de manera grave a juicio de Bancamía, las obligaciones legales, contractuales, las previstas en el presente Reglamento o en las disposiciones normativas que expida el Banco, tales como Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros. (...) 11. Incurrir en cualquiera de las conductas que en el presente Reglamento se establecen como “Prohibiciones a los trabajadores” (...).”*

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

Sea como fuere, tras revisar las prohibiciones en ninguna queda reflejada de manera explícita la falta grave endilgada a Hugo Jiménez Rey, mientras que las restantes señaladas, dejan el camino abierto para que sea el empleador quien determine como *“grave la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y las disposiciones normativas que expida el Banco”*, verbigracia, Códigos, Manuales, Reglamentos, Circulares, Procedimientos, entre otros, resultando palmario que en ese escenario se abre paso también la facultad del juez laboral para calificar si la conducta y/o el obrar del señor Hugo Jiménez Rey es tan grave que conduzca a la terminación del contrato de trabajo.

En efecto, conforme se ha señalado en líneas anteriores la falta imputada al demandado consiste en *«modificación de datos no autorizados por el cliente en levantamiento y actualización de la información de los posibles clientes de Bancamía»*, bajo el supuesto fáctico de haber enrolado su número de celular 310 808 6252 en lugar del abonado del cliente Roberto Ladino Hernández, identificado con cédula de ciudadanía No. 17.313.587, hecho que a juicio de la sociedad demandante, ocasionó ciertos riesgos de diferente índole, precisando además que *“(...) en las respuestas por usted esgrimidas en dicha diligencia, reconoció que incurrió en una serie de prácticas que son inadmisibles para el Banco, como lo es, permitir que el cliente realizara la autorización de la actualización de datos sin que el cliente tuviera conocimiento de qué número le iba a ser enrolado. (...) Situación aún más gravosa, teniendo en cuenta que usted tiene conocimiento de que, al realizar el enrolamiento de su número de celular, con el mismo, posteriormente se puede realizar el enrolamiento de canales transaccionales tales como Banca móvil y Oficina Virtual. (...) En razón a lo anterior, es preciso indicar que lo expuesto deja en evidencia la total falta de diligencia y cuidado con que usted ejecuta las funciones propias de su cargo, ya que como Ejecutivo de Desarrollo Productivo es la persona responsable de dar un manejo correcto y ético a los clientes de Bancamía en cualquier tipo de gestión, sin incurrir en ningún tipo de práctica indebida para con los clientes del Banco, tal como ocurrió en el presente caso (...)”*, conducta que aduce infringió gravemente sus obligaciones como trabajador, según el artículo 47 del Reglamento Interno de Trabajo, específicamente las causales enlistadas en los numerales 1°, 2°, 4°, 8°, 14° y 18, consistente en gran síntesis en *“(...) obrar siempre bajo los principios de buena fe, honestidad, transparencia, lealtad, responsabilidad, reserva, confidencialidad, respeto y estricto cumplimiento de las disposiciones legales dentro de su más amplia concepción (...) Ejecutar sus labores con la oportunidad, eficiencia y eficacia que requiere el cumplimiento del propósito fundamental de contribuir en el mejoramiento del nivel de vida de las personas con menores ingresos y con difícil acceso a los servicios financieros (...) Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este Reglamento, acatar y*

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Bancamía (...) Actuar con la prudencia exigida para una eficiente administración de los riesgos asociados con el desarrollo del objeto social de la entidad (...) Proteger la imagen y el buen nombre de Bancamía (...)”.

Sin embargo, la fundamentación que justificó la terminación del contrato de trabajo no explica de forma razonable y proporcional en qué consiste la gravedad de la transgresión a las obligaciones del aforado, puesto que, la valoración de las declaraciones rendidas por los terceros conduce a colegir que no existe un *protocolo previo y de público conocimiento* para sopesar la situación particular que se presentó con el cliente Roberto Ladino Hernández, persona que rindió declaración extrajuicio que no mereció crítica alguna, menos se requirió su ratificación, aunque precisó que autorizó verbalmente al demandado para colocar un número provisional para el estudio en las centrales de riesgo, de ahí que, el obrar del demandado estuvo convalido por el interesado, quien expresamente señaló: *“(...) Manifiesto que en el momento de la visita realizada por el funcionario del Banco Hugo Jiménez, no le pude suministrar mi número de teléfono, ya que para la fecha aproximada del 24 de agosto del 2021 no tenía un celular físico ni simcard y por consiguiente no me sabía ningún número telefónico para suministrarle a la información solicitada por el funcionario Hugo Jiménez (...) Al no tener información de mi número telefónico autoricé de manera verbal al funcionario Hugo Jiménez para colocar temporalmente algún número de celular mientras lo actualizábamos en la siguiente visita, ya que estaba en el proceso de solicitud de trámite de crédito (...) Cabe aclarar que en ningún momento el funcionario Hugo Jiménez me favoreció para el trámite del crédito, y tampoco antes y después del desembolso del crédito en el Banco Bancamía (...) el día 17 de septiembre del 2021 en segunda visita realizada por el funcionario Hugo Jiménez actualizamos los números telefónicos para respectivo trámite de crédito con el Banco Bancamía, los cuales fueron: 313 417 4112 como principal y como opcional el 311 522 0034 de mi hermano y cliente del banco el Señor Luis Ladino (...)*”.

A su vez, también se alegó la vulneración del artículo 50, numerales 25 y 29 de ese reglamento, apartados que específicamente refieren a *“exponer al Banco a riesgos de índole crediticio, operativo, reputacional, jurídico, por la inobservancia de las disposiciones de Bancamía sobre la gestión de tales riesgos y las normas de control interno y realizar conductas que resulten contrarias a la naturaleza misma de las labores que le han sido confiadas, o a los principios, valores, misión y visión de Bancamía”*, aunque la sociedad demandante no señaló expresamente a qué riesgo quedó sometido el Banco con la conducta desplegada por el demandado para merecer el calificativo de falta grave. En efecto, puede observarse que el medio documental que reposa en el expediente digital revela que en el *“formato de vinculación / actualización de persona*

Especialidad: Laboral
 Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
 Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
 Demandados: Hugo Jiménez Rey.
 Radicación: 500013105002 2022 00022 01
 Decisión: Sentencia de segunda instancia

natural”, cliente Roberto Ladino Hernández, fechado diecisiete (17) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), reportó como número de celular el abonado **311 522 0034**, aunque en términos de la versión rendida por el demandado y la declaración extrajudicial rendida por el cliente que jamás fue cuestionada, era el número de celular de su hermano, aclarando que según el testimonio rendido por Shirley Johanna Gómez Rincón, procedía por directriz del Comité de Crédito registrar el número de un familiar o de persona que viva con cliente, según aquí parece que ocurrió:

Fecha de diligenciamiento		VILLAVICENCIO		VILLAVICENCIO		TIPO DE PRODUCTO	
17/09/2021						<input checked="" type="checkbox"/> Tráiler <input type="checkbox"/> Representante Legal/Apoderado <input type="checkbox"/> Deudor <input type="checkbox"/> Coadeudor <input type="checkbox"/> CDT <input type="checkbox"/> Cuenta de Ahorro <input type="checkbox"/> Crédito	
INFORMACIÓN BÁSICA DEL CLIENTE							
Primer Nombre		Segundo Nombre		Primer Apellido		Segundo Apellido	
ROBERTO				LADINO		HERNANDEZ	
Tipo de Identificación		Nro. Identificación		Fecha de Nacimiento		Lugar de Nacimiento	
CEDULA DE CIUDADANIA		17313587		26/07/1957		COLOMBIA	
Ciudad/Municipio de Residencia		Barrio/Vereda		Tipo de Vivienda donde Reside		Estrato	
VILLAVICENCIO		VILLA JULIA		ALQUILADA		2	
Dirección de Residencia		País de Residencia		Tiempo Residencia		Teléfono Residencia (Fijo)	
URBANO CALLE 37 E 26 40 VILLA JULIA - VICIO		COLOMBIA		48 Mes(es) Aprox.		3115220034	
Correo Electrónico		Actividad Laboral/Ocupación		Precedencia del Cliente			
		COMERCIANTE MICRO		ALGUIEN LO REFIRIO			
País de Obligación Fiscal (Residentela Fiscal)		País 2		País 3		País 4 (Fatca)	
COLOMBIA		COLOMBIA		COLOMBIA		COLOMBIA	
Número de Identificación Fiscal (TIN) 1		Número de Identificación Fiscal (TIN) 2		Número de Identificación Fiscal (TIN) 3		Número de Identificación Fiscal 4 (TIN-Fatca)	
17313587		17313587		17313587		17313587	
DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD PRINCIPAL DEL CLIENTE (Dependiente)							
Nombre de la Empresa				Dirección de la Empresa			
Ciudad		Teléfono		Ext		Fax	
Antigüedad		Cargos					
0 Mes(es) Aprox.							
SI ES PERSONA INDEPENDIENTE (Diligencia)							
Dirección del Negocio							
URBANO CALLE 37 B 27 35 SAN ISIDRO - VICIO ESQUINA ANTIGUO YEP							
Ciudad/ Municipio del Negocio		Barrio/ Vereda		Teléfono		Fax	
VILLAVICENCIO		SAN ISIDRO					
Sector Económico(CBU)		Detalle Actividad		Segmento Primer Nivel		Fecha de Experiencia en Actividad	
COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BE		VENTA AMBULANTE DE		MICROCREDITO		01/01/2018	
Fecha de Origen del Negocio							
01/01/2018							
DATOS DEL REPRESENTANTE LEGAL/ APODERADO							
Primer Nombre		Segundo Nombre		Primer Apellido		Segundo Apellido	
Tipo de Identificación		Nro. Identificación					
DATOS DEL CÓNYUGE / COMPAÑERO PERMANENTE							
Primer Nombre		Segundo Nombre		Primer Apellido		Segundo Apellido	
Tipo de Identificación		Nro. Identificación					
INFORMACIÓN FINANCIERA							
Total Ingresos Mensuales		Total Egresos Mensuales		Total Activos		Total Pasivos	
1,500,000.00		300,000.00		6,000,000.00		200,000.00	
Otros Ingresos (Actividad diferente principal)		0.00					
REFERENCIA PERSONAL							
Nombres y Apellidos		Parentesco/Relación		Dirección		Teléfono de Contacto	
LUIS LADINO		AMIGOS(A)		VILLAVICENCIO		3108069252	
REFERENCIA COMERCIAL							
Establecimiento		Teléfono		Ciudad		Departamento	

También se observa que en el resumen del Comité de Crédito que aprobó la solicitud de señor Ladino Hernández, quedó registrado el número de contacto el **313 417 4112**:

FECHA: 18/09/2021			
OFICINA: VILLAVICENCIO			
RESUMEN DE COMITÉ DE CRÉDITO			
DEUDORES			
LADINO HERNANDEZ ROBERTO		CEDULA DE CIUDADANIA 17313587	
DATOS SOLICITUD DE CRÉDITO			
Numero de Solicitud:	8907227	Cuenta Cliente:	6896523
Fecha de Solicitud:	24/08/2021	Monto Solicitado:	1,000,000.00
Línea de Crédito:	CREDIMIA CONTIGO	Periodo de Pago:	MENSUAL
Tasa efectiva anual:	46.2%	Amortización:	Francés
Campaña:		Ejecutivo Asignado:	HUGO JIMENEZ REY
Tipo Microseguro:	Vida Plan A	Valor Microseguro:	72,000.00
Tasa Microseguro:	46.2%	Monto Total Operación:	1,072,000.00
Estado Civil:	SOLTERO	Edad:	64
Actividad Económica:	COMERCIO AL POR MENOR DE ALIMENTOS, BEBIDAS Y TABACO. EN PUE	Dirección del Negocio:	URBANO CALLE 37 B 27 85 SAN ISIDRO - V/CIO ESQUINA ANTIGUO YEP
Teléfono del Negocio:	3134174112	Tiempo Experiencia(años):	3.67
Tiempo Posesión(años):	3.67	Ingresada en Tableta:	SI
Fecha Geolocalización Residencia:	No Registra Coordenadas	Fecha Geolocalización Negocio:	18-09-2021

Secuencia que obliga a advertir que para el momento de aprobación del crédito la inconsistencia en el número de celular del cliente se había subsanado, luego el inminente

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

riesgo invocado por la sociedad demandante para catalogar como grave la conducta desplegada por el demandado, carece por completo de esa connotación.

Ahora bien, advirtió la demandante la transgresión de las disposiciones señaladas en el **Manual de Funciones de Ejecutivo de Desarrollo Productivo, numeral 4.16.:** “(...) *Cumplir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo, del Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, del Código de Conducta y Ética y del Código de Gobierno Corporativo, así como de aquellos reglamentos, circulares o disposiciones que el Banco emita para sus trabajadores (...)*”, norma genérica y remisoría que no especifica concretamente una conducta que pueda ser constitutiva de falta grave. También se señaló infracción del **Manual de Prácticas No Autorizadas, artículo 6.2.1., numeral 17** que señala: “(...) *Manejo inadecuado de información confidencial o restringida. Suministrar, extraer o copiar bases de datos o información confidencial de la institución para beneficio propio o de terceros (...)*”, hechos que no se estructuran, toda vez que, tampoco utilizó información confidencial, ya que su conducta consistió en ingresar su número de celular en los datos personales del cliente Roberto Ladino Hernández, menos quedó revelada la intención de favorecerse con esa conducta en la medida que no tiene el poder decisorio para aprobar créditos y tampoco para su desembolso (incompetencia absoluta).

Respecto del artículo **6.3. Cláusula General**, que previene “(...) *se prohíbe a todos los colaboradores de Bancamía la realización de cualquier otra práctica que atente contra Bancamía en todos los aspectos, tanto en su imagen corporativa, laboralmente y/o contra los recursos económicos y de información. (...) Igualmente se considera práctica no autorizada el incumplimiento de las políticas, reglamentos, procedimientos, instructivos, y Manuales de Bancamía o su divulgación a externos o utilización con fines personales y/o en beneficio de entidades diferentes a Bancamía*”, resulta preciso señalar que en la sustentación de la terminación del contrato de trabajo no se adujo y menos demostró que la conducta desplegada por el demandado conllevara a la afectación de “*su imagen corporativa, laboralmente y/o contra los recursos económicos y de información*”, puesto que, la irregularidad se subsanó incluso antes de la presentación formal de la solicitud de crédito, hecho que no fue desvirtuado por la entidad bancaria, luego ninguna secuela relevante podría predicarse del obrar del demandado en la medida que como quedó aclarado por los atestantes tanto del extremo activo como del pasivo, el enrolamiento de número de teléfono con los canales transaccionales es viable únicamente hasta que el cliente efectivamente adquiriera un producto con el banco, situación que en el presente evento sólo se concretó hasta el desembolso del crédito, momento para cuando el

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

número reportado para el cliente era el **313 417 4112**, procedimiento que además debe tener la participación presencial del usuario para la validación de huellas digitales, máxime cuando el usuario indicó que hasta la fecha carecía de canales transaccionales, luego ninguno de los supuestos de riesgo expresados por la entidad demandante acaeció, vale decir, *“que el dinero se pierda, el cliente reclame, exponer a investigaciones por los entes de control”*.

También se invocó la violación de las normas de conducta, reseñadas en el Código del Banco, específicamente las siguientes: *“Conoce las características y riesgos de los productos y servicios que vas a ofrecer, estudiando la información que se ponga a tu disposición y participando en las acciones de formación. (...) Proporciona información completa, clara, precisa, veraz y comprensible, comunicando de manera transparente sus derechos, obligaciones, las características y los riesgos de los productos y servicios, teniendo en cuenta la situación particular del cliente para confirmar que entiendo lo que implica la contratación del producto financiero. (...) Ejerce tus responsabilidades con honestidad, la confianza y el valor del trabajo en equipo son fundamentales. (...)”*, contexto donde se advierte que en la valoración de la documental que reposa en el expediente digital y la versión rendida por el demandado, resulta inviable inferir que el demandado no haya brindado información completa, clara y precisa al cliente, ya que tanto en los descargos rendidos en el curso del proceso disciplinario, así como en su declaración de parte, respaldada por la declaración extrajuicio del cliente, señor Hugo Jiménez Rey, puntualizó que para la consulta en las centrales de riesgo era necesario disponer de un número telefónico, razón para ser autorizado verbalmente para ingresar uno temporal, mientras activaba el suyo.

A su turno, el numeral 3.1.1. ídem señala: *“(...) Contabiliza, registra y documenta de manera adecuada, transparente y objetiva todas las operaciones, ingresos, y gastos, sin omitir, ocultar o alterar ningún dato o información; de manera que los registros contables y operativos reflejen fielmente la realidad y puedan ser verificados por las áreas de control y por los auditores, internos y externos. (...)*, éste tampoco aplica en la medida que la conducta endilgada al demandado poco o nada tiene que ver con operaciones contables. Y finalmente, invocó la **Circular Externa No. 018 de 2016 de la Superintendencia Financiera de Colombia, numeral 6.2.1.**: *“(...) Se consideran abusivas por parte de las entidades vigiladas, entre otras, las siguientes prácticas: El iniciar o renovar un servicio o un producto sin solicitud o autorización previa expresa del consumidor financiero y/o imponiéndole un plazo para comunicar que no acepta el inicio o renovación del servicio y/o producto.*

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

(...)”, anomalía que no se detectó en la presente contención, ya que no se inició un producto sin autorización del cliente.

Así las cosas, suficiente es el anterior escarceo fáctico, normativo y jurisprudencial, de ahí que, esta Sala de Decisión en acuerdo con el juzgador de primer grado concluye que la falta y/o conducta imputada al demandado Hugo Jiménez Rey no tiene la virtualidad de ser calificada como grave porque la irregularidad cometida fue subsanada, inclusive, antes de que el cliente adquiriera de manera efectiva el producto financiero, luego todas las consecuencias advertidas por el extremo demandante en relación con el enrolamiento del número de teléfono con los canales transaccionales, amén de la presunta desacreditación del banco y su exposición a investigaciones de los entes de control o la posibilidad de pérdida del dinero del cliente y, en consecuencia, un reclamo por parte de éste, carecen de la connotación atribuida, toda vez que, la conducta no desencadenó algún riesgo considerable a la actividad financiera desarrollada, máxime, cuando el propio cliente consintió verbalmente la modificación respecto a su número celular, argumento que es plausible para confirmar el proveído aquí controvertido.

5. DECISIÓN:

A mérito de lo brevemente expuesto, esta Sala de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Villavicencio, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia calendada dos (2) de junio recién pasado, dictada por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Villavicencio, según explica el argumento.

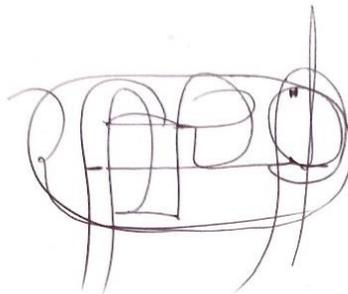
SEGUNDO: EXONERAR de condena en costas procesales por no causarse en esta instancia (artículo 365, numeral 8º, Código General del Proceso).

TERCERO: AUTORIZAR la devolución del expediente a la agencia judicial de origen, previo registro del egreso.

Especialidad: Laboral
Proceso: Fuero Sindical- Autorización de despido
Demandante: Banco de las Microfinanzas Bancamía S.A
Demandados: Hugo Jiménez Rey.
Radicación: 500013105002 2022 00022 01
Decisión: Sentencia de segunda instancia

CUARTO: DISPONER la notificación de esta sentencia por estado (artículo 295, Código General del Proceso).

NOTIFÍQUESE,



HOOVER RAMOS SALAS
Magistrado



ALBERTO ROMERO ROMERO
Magistrado



CARLOS ALBERTO CAMACHO ROJAS
Magistrado