



República de Colombia
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Yopal
Secretaría General

Yopal, viernes 19 de noviembre de 2021

EDICTO

El suscrito secretario del Tribunal Superior – Distrito Judicial de Yopal

HACE SABER:

Que el **jueves 18 de noviembre de 2021**, este Tribunal profirió decisión dentro del proceso de **Fuero sindical** adelantado por **Bancolombia S.A.** en contra de **Edwin Leonardo Vega Ricaurte** radicado con el número 85001-3105002-2021-00180-02 con ponencia del Dr. Álvaro Vincos Urueña.

Para notificar legalmente a las partes del contenido de la anterior sentencia, se fija el presente **edicto** en lugar público de la Secretaría del Tribunal por el término de tres (3) días, hoy viernes 19 de noviembre de 2021 siendo las siete de la mañana (7:00 a.m.), los cuales vencen el día martes 23 de noviembre de 2021 a las cinco de la tarde (5:00 p.m.).

Anexo providencia en 16 folios.

Cordialmente,


CÉSAR ARMANDO RAMÍREZ LÓPEZ
SECRETARIO

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA ÚNICA DE DECISIÓN**

M.P. Dr. ALVARO VINCOS URUEÑA

Proceso: Fuero Sindical
Radicación: 850013105002-2021-00180-02
Demandante: BANCOLOMBIA S.A
Demandado: EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE
Procedencia: Juzgado Segundo Laboral de Yopal
Circuito: Yopal
Asunto: Resuelve Apelación.

SENTENCIA LABORAL No.033
(Aprobada según acta No. 098 de 2021)

En Yopal - Casanare, hoy diecisiete (17) de noviembre del año dos mil veintiuno (2021), se reunieron los Sres. Magistrados que integran la Sala de Única de Decisión del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Yopal, Doctores Jairo Armando González Gómez, Gloria Esperanza Malaver de Bonilla y Álvaro Vincos Urueña, este último en su calidad de Magistrado Ponente, con el fin de resolver el recurso de apelación interpuesto por las partes contra la sentencia proferida en audiencia pública efectuada el pasado ocho (8) de noviembre hogaño por el Juzgado 2º Laboral del Circuito de esta ciudad.

1. ASUNTO

Se decide por la Sala los recursos de apelación presentados por los apoderados judiciales de las partes en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal de fecha ocho (8) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), dentro del proceso referenciado.

2. ANTECEDENTES

2.1.- La parte demandante solicitó a más de declarar la existencia de la relación laboral con el demandado EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE, amparado por la garantía del fuero sindical como segundo suplente (*fiscal Prueba 35*) del Sindicato Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB - seccional Yopal:

“...3.-Se declare que Edwin Leonardo Vega Ricaurte incurrió justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6) en concordancia este último con los artículos 55 y 58 numerales 1) y 5) del Código Sustantivo del Trabajo; en concordancia con los artículos 55 literales d), e), g), h), i), 60 numerales 1) y 11), 62 numeral 8, y artículo 67 literales c), d), h) del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, en conjunto con el Código de ética, de conformidad con la comunicación del 27 de julio de 2021.

4.- Se declare que Edwin Leonardo Vega Ricaurte incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6) en concordancia este último con los artículos 55 y 58 numerales 1) y 5) del Código Sustantivo del Trabajo; en concordancia con los artículos 55 literales d), e), g), h), i), 60 numerales 1) y 11), 62 numeral 8, 14, y 67 literales c), d), e), h), k) del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, en conjunto con el Código de ética de conformidad con la comunicación del 27 de agosto de 2021.

5. Como consecuencia de las declaraciones anteriores, se conceda permiso a Bancolombia S.A, para terminar el contrato de trabajo con justa causa a Edwin Leonardo Vega Ricaurte.

6. Que se condene en costas incluidas agencias en derecho a la parte demandada... ”.

Como supuestos fácticos refiere que entre BANCOLOMBIA S.A y EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE el 14 de enero de 2014 celebraron un contrato de trabajo a término indefinido para desempeñar el cargo de cajero, que de acuerdo con el escalafón de cargos vigente el 1 de agosto de 2018 el demandado fue asignado al cargo de cajero principal, recibiendo esta capacitación para el desempeño del cargo, además se relata que el demandado fue designado como parte de la Junta Directiva del Sindicato Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB – Seccional Yopal.

Igualmente, se indica que el demandado en su calidad de cajero principal estaba obligado a cumplir las circulares y manuales establecidos por BANCOLOMBIA, y que al tener la calidad mencionada para el desempeño de sus funciones tenía acceso a la herramienta “intranet”, así mismo, se afirmó que el demandado conoce el reglamento interno de trabajo, el código de ética, los procesos denominados “Lineamiento de seguridad en sucursales” y “normas sobre cuentas y servicios bancarios para empleados del grupo Bancolombia”.

En este orden, se relatan en extenso varias circunstancias irregularidades presuntamente imputables al demandado, así como el actuar de la parte demandante frente a los mismo, los cuales se sintetizan así:

- Se menciona que mediante la línea ética se recibió alerta informando que un empleado de la sucursal alcaraván (11), presenta un estilo de vida que no corresponde a su nivel de ingresos, además se manifiesta que el 25 de junio de 2021 la gerencia de servicios de investigaciones especiales remitió correo electrónico con el resultado del informe realizado a movimientos, transacciones y consultas del demandado y sus relacionados, identificando que EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE desde el sistema AS/400 Medellín y con su usuario y equipo de trabajo efectuó 77 consultas a productos financieros propios y 24 de sus relacionados, hermano y padre. Con ocasión de lo anterior, el demandado fue citado el 19 de julio de 2021 a rendir explicaciones, en compañía del sindicato UNEB Seccional Yopal, fecha en la cual solo asistió el demandado quien rindió sus justificaciones, levantándose un acta.

- Se manifiesta que el 1 de julio de 2021, al terminar la jornada, la Subgerente de la Sucursal le solicitó al demandado realizar cuadro del efectivo de la bóveda, mediante el conteo de todo el efectivo, pese a que EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE le manifestó que lo hiciera al día siguiente, accedió a la petición. Pese a efectuar el conteo varias veces, a las explicaciones del demandado y los arqueo existe un faltante de \$121.000.000,00, sin que se sepa el destino del dinero que se afirmó, estaba bajo la custodia y responsabilidad del demandado.

- El demandante respecto a este hecho afirmó que existe un posible incumplimiento por el demandado al “Lineamiento de Seguridad en Sucursales”, según el cual en su numeral 11 -manejo del efectivo, literal d, que indica, que el cajero principal deberá realizar la clasificación, cuadro, conteo y paquetero de efectivo en el cuarto de bóveda de la sucursal.

- En este sentido, manifestó la parte actora que, con el fin de garantizar el debido proceso y su derecho a la defensa, el demandado fue citado el 12 de julio de 2021 para escuchar sus explicaciones sobre los hechos ocurridos el 1 de julio de 2021, reunión a la cual asistió MINNDY

NEGITH MARTÍNEZ CÁRDENAS por parte de la UNEB, por decisión del demandado, quien por escrito relacionó sus razones.

- Refirió la parte demandante que al no encontrar justificadas las faltas del demandado tomó la decisión el 27 de julio de 2021 de terminar el contrato de trabajo condicionando su efectividad a la autorización del juez laboral, determinación que le fue comunicada al señor EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE.

- Así mismo, se indicó que posterior a la notificación de la anterior determinación, el 29 de julio de 2021 se expidió un informe final de investigación por parte del área de “Dirección Gestión del Fraude – Gerencia de Servicios de Investigaciones Especiales”, la cual arrojó nuevas irregularidades relacionadas con el demandado.

- Se indicó que el demandado gravó directamente con su usuario varias consignaciones a la cuenta de ahorros 629298184-70, cuyo titular es JUAN DAVID QUICENO ALARCÓN, coincidente con el movimiento del cajero multifuncional 6619, y registró además en el sistema del Banco la cedula de ciudadanía correspondiente a la madre del demandado, ELSA MARIA RICAURTE ORTEGA, quien se indicó, conforme al reporte Q-FLOW (gestión de filas) la última vez que reportó asistencia en la sucursal alcaraván fue el 30 de julio de 2020, señalándose que, al momento gravar las consignaciones el demandado se encontraba solo.

- Luego indicó que el área de Black Office no está destinada para recibir consignaciones, y señaló que conforme a los lineamientos de seguridad está prohibido recibir consignaciones y pagos en lugares diferentes a las establecidas por la Dirección de Gestión del Fraude.

- Igualmente, se relató que desde la estación de trabajo de NANCY YOLENI PAEZ se registró una consignación del demandado al cliente JUAN DAVID QUICENO ALARCO por valor de \$1.700.000,00. Y que el 24 de febrero de 2021 el demandado además le realizó a este una transferencia desde su cuenta de ahorros por valor de \$650.000,00, así mismo, efectuó consultas a la mencionada persona. Se agregó, que desde el mes de julio de 2021 el cliente JUAN DAVID QUICENO ALARCÓN no reportó más consignaciones por parte de ELSA MARÍA RICAURTE ORTEGA.

- Luego de relacionar los faltantes reportados en el cajero multifuncional 6619 por el demandado, el demandante relató que el que el 8 de junio de 2021 el señor ARMANDO RAMOS, del GRUPO MOVA SAS, se acercó a la sucursal a realizar varias consignaciones, las cuales fueron atendidas y gravadas por el demandado.

Se manifestó que, días después el señor ARMANDO RAMOS acudió a la sucursal y habló con el demandado, informándole sobre un presunto sobrante por el valor de \$1.000.000, quien a su turno afirmó que había tenido un faltante por idéntico valor y que debió pagarlo, por lo que el cliente le suministró el teléfono del tesorero de la empresa para efectuar la devolución del dinero, procediendo el demandado a establecer comunicación, logrando que el 8 de julio de 2021 el señor ARMANDO RAMOS le regresara el dinero, dejando como constancia un recibo, sin embargo, el demandado no lo registró en el sistema (movimientos del diario electrónico de Wolf) o lo reportó a su jefe inmediato el supuesto faltante o su devolución.

No obstante, con posterioridad un funcionario del GRUPO MOVA SAS se acercó al Banco y habló con CATALINA MARTINEZ, informando lo ocurrido, pero manifestándole que en realidad el dinero no les sobraba y que, por tanto, solicitaba su devolución.

- Igualmente, se indica que el 30 de junio de 2021 se efectuó la cancelación de la cuenta de ahorros 032-277286-49 por valor de \$2.219.584, entregándose en efectivo al cliente por la funcionaria que atendió la operación, sin embargo, se manifestó que el demandado gravó en el sistema dicha

operación con su usuario Golf1 y contabilizó la suma como faltante, pese a conocer los procesos denominados “contabilizar sobrantes o faltantes – reintegro de sobrantes o faltantes”, “administrar el efectivo de sucursales”, “Gestión de filas Q-flow”.

- Se manifestó que el demandado fue citado el 23 de agosto de 2021 a rendir explicaciones, entregándose comunicación al Sindicato UNEB – Seccional Yopal, en dicha fecha nuevamente el señor EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE presentó sus explicaciones, levantándose un acta, dejándose constancia que este se negó a responder preguntas, incluso a firmar el acta, por lo cual fue suscrita por LUZ MARINA FONSECA (tesorera del sindicato) y MINNDY NEGITH MARTÍNEZ (vicepresidente del sindicato).

En este orden, se aseguró que al no encontrar justificadas las faltas del demandado tomó la decisión el 27 de agosto de 2021 de terminar el contrato de trabajo condicionando su efectividad a la autorización del juez laboral, determinación que se le comunicó al señor EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE.

c.- Finalmente, se informó que señor EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE continúa vinculado con el Banco a la espera del pronunciamiento del juez laboral.

2.2.- Mediante Auto de fecha dos (2) de septiembre del año dos mil veinte (2020) se admitió la demanda, se ordenó la notificación al demandado, vinculando a la asociación Sindical Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB – Subdirectiva Yopal.

2.2.1.- El señor EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE contestó la demanda oponiéndose a las pretensiones, como excepciones de fondo propuso: i) Prescripción, ii) Caducidad, iii) Garantía foral y estabilidad laboral, iv) violación del derecho fundamental al debido proceso, v) Atipicidad e ilegalidad de la sanción con relación a las presuntas conductas cometidas, vi) Inexistencia de justa causa para despedir, vii) Buena fe del demandado, viii) Temeridad y mala fe del demandante.

Frente a los hechos se pronunció indicando **ser ciertos** los numerales 2, 5, 6, 9, 32, 51, 53, **no ser ciertos** los numerales 1, 3, 4, 7, 8, 10 - 31, 33 - 36, 38 - 50, 52, 54 – 87, **no constarle** el numeral 37.

Como soporte de la defensa se aducen varias situaciones que en su juicio contrarían el ordenamiento jurídico, el reglamento interno de trabajo, la convención colectiva del trabajo y ocasionan la vulneración de los derechos fundamentales y laborales del demandado, específicamente el debido proceso y generan la inexistencia de justas causas para el despido, evidenciando con ello un actuar desproporcionado y temerario de la parte actora.

En relación a la decisión de terminar el contrato de trabajo explicó que el despido no es una sanción disciplinaria, por así establecerlo la decantada jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, quien ha señalado que cuando se categoriza el despido como una sanción disciplinaria en el reglamento de trabajo o en cualquier instrumento que regule la relación laboral, debe tenerse como tal (sentencia 47346 del 9 de marzo de 2016 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos Ruiz), destacando la posibilidad de discutir en el proceso el trámite sancionatorio disciplinario adelantado por la empresa para despedir al demandado.

A su turno, señaló que la vulneración del derecho al debido proceso del demandado se enmarca en una serie de transgresiones con relación al reglamento interno de trabajo y la convención colectiva, abordada en la excepción también así denominada, insistiendo en la inexistencia de fundamentación fáctica o jurídica para acceder a las pretensiones propuestas por la demandante, únicamente la mala fe con la que actuó en la relación laboral.

En este orden solicitó negar el levantamiento del fuero sindical e invalidar la decisión del despido por ella efectuada.

3.- EL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal- Casanare, en audiencia pública llevada a cabo el día ocho (8) de noviembre de 2021, resolvió declarar que el señor EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE labora a favor de BANCOLOMBIA S.A en el cargo de Cajero Principal, que el demandado además pertenece al Sindicato de Unión Nacional de Empleados Bancarios UNEB Seccional Yopal y que para la fecha de interposición de la demanda ostentaba la calidad de Fiscal dentro de la Junta Directiva de la organización aludida y por tanto goza de fuero sindical. Así mismo, que existe justa causa para acceder al permiso para despedir al demandado, disponiendo en consecuencia, levantar el fuero sindical y conceder el permiso a BANCOLOMBIA S.A para despedirlo, declarado además no probadas las excepciones, incluidas las de prescripción y caducidad.

Para lo anterior, fijó el **problema jurídico** en determinar si el demandado incurrió o no en una causal para que la demandante dé por terminado su contrato de trabajo por justa causal y si por tanto había lugar al levantamiento de su fuero sindical, a su turno afirmó, además, haber encontrado acreditados los presupuestos procesales, así como la calidad de trabajador y aforado del demandado. Efectuado lo anterior procedió a realizar las consideraciones que a continuación se resumen:

3.1.- Indicó que dado a que el artículo 113 del CPTSS exige que el empleador que pretenda despedir a un trabajador aforado debe expresamente indicar la justa causa que invoca para su decisión, indicó como relevante el establecer cuál de las dos cartas de despido, la calendada el 27 de julio de 2021 o la otra del 27 de agosto de 2021, contaba con la fuerza jurídica para dar por terminado la relación laboral a fin de posteriormente analizar si los hechos allí establecidos ocurrieron y si los mismos constituyen o no justa causa. Al respecto, el A quo sostuvo que no es factible que existan dos cartas de despido de fechas distintas y con motivaciones disímiles, asegurando que la existencia de la segunda carta de despido deslegitima la primera, pues al emitir la última se reconoce que la relación laboral continua vigente y sólo se entiende finalizada con la presentación al trabajador del último despido, situación por la que únicamente le confirió valor a la fechada el 27 de agosto de 2021, puesto en su juicio, no es posible dar dos o más terminaciones a un mismo contrato, en tanto que la finalización de la relación laboral es un solo hecho jurídico que no se puede dividir. En consecuencia, manifestó que el estudio se limitaría a la carta de despido del 27 de agosto de 2021.

3.2.- A su turno, analizó el cumplimiento del debido proceso en la terminación del contrato a la luz de la convención colectiva, en atención a las quejas del demandado sobre su inobservancia, al presuntamente no presentársele las pruebas en su contra, o dársele la oportunidad de solicitar y practicarlas a fin de desvirtuar las acusaciones, incluso por su desconocimiento de los parámetros utilizados para demostrar la existencia de los hechos.

En este orden, el A quo luego de dar por sentado que el demandado es beneficiario de la convención colectiva, la que además sostuvo fue suscrita entre el Banco y los sindicatos SINTRABANCOL y UNEB y que además se encuentra vigente desde el 1 de noviembre de 2020, incluso para la fecha de los descargos y la carta de terminación del 27 de agosto, procedió a leer el contenido del artículo 26 de la misma, concluyen al respecto que la voluntad de las partes fue establecer un procedimiento previo a la terminación del contrato de trabajo, basado únicamente en la observancia por parte del empleador de lo allí dispuesto, por considerar este que el trabajador había incurrido en una causal legal de terminación laboral, el cual en nada violan el debido

proceso, pues por el contrario rodean al trabajador de garantías pero bajo las condiciones acordadas.

Ya en el análisis concreto sostuvo que, pese a los esfuerzos del demandado por hacer ver un desconocimiento al debido proceso por la presunta inobservancia de la convención colectiva, el empleador dio aplicación y respeto al mencionado artículo, conforme lo demuestran las pruebas obrantes, citándolo dentro de término establecido a rendir explicaciones sobre los hechos y motivos enrostrados (relacionados con el informe final del 29 de julio de 2021, de las transacciones realizadas, enunciándoselas una a una, de los hechos del 20 de mayo de 2021 y el 8 de junio de 2021), así como los medios probatorios, no obstante el demandado decidió no dar respuesta a estos.

Finalmente, respecto de este aspecto el A quo sostuvo que la finalización del contrato aduciendo una justa causa no tiene una naturaleza sancionatoria, al no estar establecida sanción disciplinaria en la convención o el reglamento interno de trabajo, al respecto indicó que conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, solo se reconoce el carácter sancionatorio al despido laboral cuando, de manera excepcional, se haya establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que regula la relación laboral (SL20778 de 2017). Más aun por cuanto sostiene que, no puede darse otro alcance o interpretación más allá de quienes suscribieron la convención, en virtud del principio de autocomposición. En conclusión, señaló que, si bien las partes establecieron en la convención colectiva un procedimiento previo a la terminación del contrato de trabajo, no se calificó el despido como una sanción, conforme se desprende del contrato, el reglamento interno de trabajo, sin que por tanto resulte viable anular la decisión unilateral del despido al no constituir una violación al debido proceso.

3.3.- Respecto a la justa causa para la terminación del contrato, luego de referenciar el contenido del artículo 62, 76, 405, 408 (referente al contenido de la sentencia que resuelva procesos incoados con fundamento en los artículos 113 y 118) y el literal b) del 410 del CST, el A quo sostuvo que la carta de despido de fecha 27 de agosto de 2021 es amplia y narra diferentes hechos que a juicio de la demandante constituyen justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, los cuales sintetizo en 5¹, aclaró que si bien no desconoce la gravedad de los hechos narrados y debatidos en la etapa probatoria corresponderá a la justicia penal establecer la responsabilidad por la pérdida del dinero así como su paradero, limitándose en consecuencia a determinar la justa causa para terminar el contrato.

En este orden, indicó que conforme al reglamento interno de trabajo, el que agregó conocía el demandado, en su artículo 67 literal e) se clasifican como faltas graves que dan lugar a la

¹ "1- Descuadre del cajero multifuncional No. 6619 de la Sucursal Alcaraván – Yopal por valor de \$217.400.800 el cual se encontraba bajo la responsabilidad del demandado.

2- Registrar consignaciones desconociendo lo establecido en el proceso Realizar transacciones monetarias cuentas de ahorro y corriente, especialmente lo señalado en el literal ejecutar consignaciones para operaciones a viva voz – solo aplica consignaciones en efectivo “el cliente debe informar a viva voz la siguiente información necesaria para realizar la consignación: tipo de cuenta (ahorros o corriente), número de cuenta a la cual se realizará la consignación, valor exacto a consignar, tipo de identificación del dueño de los recursos, número de identificación del dueño de los recursos.

3- Haber recibido el día 08 de julio de 2021 por parte un cliente del banco la suma de \$1.000.000 por concepto de un error en un procedimiento de una consignación, dinero que no fue reportado en el Sistema Golf ni notificado al jefe inmediato, omitiendo el proceso denominado Contabilizar Sobrantes o Faltantes que señala: 095 faltantes en caja, numeral 1) “si en el cuadro diario de caja al final del día existe un faltante real de efectivo se debe grabar dicho faltante con la cedula del cajero responsable el cual tiene 30 días para su cancelación.”, hecho que derivo en que Bancolombia S.A., posteriormente tuviera que reintegrar al cliente afectado el monto de \$1.000.000, generando así una pérdida económica para la organización.

4- Haber generado un faltante por valor de \$2.219.584,45 el día 30 de junio del 2021, con ocasión de una cancelación de una cuenta bancaria en la que se vio involucrada una compañera de trabajo.

5- Haber ocasionado, debido al conjunto de las actuaciones antes reseñadas, una pérdida económica para la empresa demandante por valor de \$220.620.384, dineros de los que a la fecha se desconoce su paradero y los cuales se encontraban bajo la responsabilidad del trabajador.”.

terminación del contrato el “*retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores y otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo*”, causal que indicó fue descrita en el encabezado de la carta de despido de fecha 27 de agosto de 2021 y se adecuó en los hechos expuestos en ella, y se puso en conocimiento del demandado; pero además indicó el A quo, que fueron aceptados por éste en el interrogatorio vertido en el proceso, cuando afirmó que había tomado el valor de \$1.000.000 por parte de un cliente justificando su actuar indicando que dicho valor correspondía a un descuadre que había sufrido y que había solventado con sus recursos, no obstante no dio aviso a su jefe inmediato o se ajustó al protocolo establecido por el Banco a fin de no perder un incentivo económico brindado por su empleador por no presentar inconsistencias en caja durante un mes, razones que en juico del A quo no son de recibo, más aun teniendo en cuenta el dicho de la Subgerente y su compañera implicada CLAUDIA BACA, así como los videos y demás pruebas, que dan cuenta además del descuadre de caja ocurrido el 30 de junio de 2021. Reprochó el A quo que el trabajador no puede pasar por alto las normas y procedimientos establecidos por su empleador justificando un beneficio económico individual. En consecuencia, sostuvo que el demandado incurrió en falta grave tipificada en el literal e) del artículo 67 del reglamento interno de trabajo, en concordancia con el artículo 62.6 y 410 del CST, estando acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Frente a este punto finalmente indicó que a pesar de no efectuar un análisis adicional de las demás causas invocadas por el empleador en la carta de despido calendada del 27 de agosto del año en curso, no podía pasar por alto los múltiples actos desplegados por el trabajador en contra de los lineamientos de Bancolombia S.A. e incluso en contra de sus intereses, específicamente la realización de consignaciones bancarias a nombre de terceros sin que ellos estuviesen presentes en las instalaciones del banco, la consulta a productos bancarios de terceros valiéndose indebidamente de sus facultades como trabajador del banco y los descuadres en caja bajo su responsabilidad que a la fecha no ha podido justificar válidamente el demandado, actos destacados fueron aceptados de forma expresa por el trabajador en el interrogatorio de parte y que en su juicio constituyen diversas faltas, entre otros, a los códigos de ética, seguridad de la información y reglamento interno de trabajo preestablecidos por la empresa empleadora, sin que sea de recibo las justificaciones dadas por el trabajador referentes a la situación de pandemia la que indicó no puede convertirse, en óbice para la transgresión de normas de obligatorio cumplimiento por parte de los empleados.

Por lo evidenciado, concluyó que las conductas endilgadas al trabajador hoy demandando por parte de su empleadora en la carta de terminación del contrato de trabajo de fecha 27 de agosto de 2021, estén plenamente probadas, por lo que es factible concluir sin duda, que el demandado fue despedido con justa causa.

3.4.- Finalmente, respecto de las excepciones de prescripción y caducidad sostuvo que, si bien debe existir inmediatez entre los hechos invocados como justa causa para dar por terminado el contrato y la materialización de la medida, la temporalidad se debe valorar no solo a partir de la ocurrencia de los hechos, sino del conocimiento que el empleador sobre estos (SL2351.2020, SL101137-2015, SL 5245-2014), en este orden, señaló que analizado el caudal probatorio en su conjunto, observó que si bien el demandante citó al demandando a descargos, para el 23 de agosto de 2021 en comunicación que data del 17 del mismo mes y año, que sirvió para el despido del demandado el 27 de agosto de 2021, se debió a la finalización y entrega del informe final que data del 29 de julio de 2021, y ante los nuevos hechos que se presentaron con el aquí demandado, como el ocurrido el 08 de julio de 2021, por lo que a su juicio el principio de inmediatez no se quebrantó, por el contrario, se evidencia que el informe final ante una alerta del banco ante el estilo de vida del demandante, se realizó en termino proporcional y razonable y el cual se obtuvo previo a que se realizara la citación a descargos y sé que evidentemente la empresa no podía llamar a descargos sin previamente no realizaba una investigación y la confirmación de los hechos irregulares aducidos. Adicionalmente indicó que conforme a la normatividad el término de

prescripción se cuenta desde la finalización del procedimiento convencional, ante lo cual la carta de terminación fechada el 27 de agosto de 2021 y la acción especial de fuero se interpuso antes de los dos meses que trata el artículo 118A del CPTSS.

Ahora bien, en cuanto la excepción de caducidad, la cual indicó, parte de la premisa de que se debió adelantar previamente un proceso disciplinario para llegar a la sanción de despido impuesta al trabajador, siendo la caducidad alegada la de la acción disciplinaria, insistió en que el despido en este caso no se dio como una sanción, en consecuencia, no existía la obligación sobre el empleador de llevar a cabo procedimiento disciplinario sancionatorio previo, fracasando igualmente esta excepción.

4. EL RECURSO DE APELACIÓN

Inconformes con la decisión adoptada en primera instancia, los apoderados judiciales de las partes, demandante BANCOLOMBIA S.A y el demandado EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE, bajo los siguientes argumentos:

4.1.- BANCOLOMBIA.

Interpuso el recurso de apelación, no obstante, está conforme con la decisión adoptada respecto de conceder el permiso para el levantamiento del fuero relacionada con la carta de despido de fecha 27 de agosto de 2021, solicitó igualmente, tener en cuenta igualmente que con ocasión la carta de despido fechada el 27 de julio de 2021 el demandado también fue despedido conforme al protocolo legal y convencional vigente en el banco, pese a que la relación laboral continuaba vigente y que por lo tanto se encontraba sujeto a la subordinación del empleador, encontrándose acreditada el cumplimiento del procedimiento convencional y las faltas en que el trabajador incurrió, específicamente, las relacionadas con la transgresión a los procedimientos establecidos y la ausencia del deber de custodia del efectivo bajo su responsabilidad, el descuadre de las pannels sin justificación alguna y la pérdida de \$120.000.000, respecto de las cuales firmó constancia el 1 de julio y ratificó el día 2 de julio de 2021 (pruebas 24 y 25), admitiendo además el demandado el 19 de julio de 2021, cuando el banco lo llama a pedir explicaciones, que el fin de realizar la consultas únicamente tenían como propósito fines personales no relacionados con su actividad laboral, situación que destaca se realizó en varias oportunidades y sin justificación.

En consecuencia, sostuvo que al estar el Banco ejecutando dicha actividad derivada de su facultad de subordinación y atendiendo las exigencias especiales para solicitar el fuero ante el Juez laboral, expidió la carta de despido del 27 de julio de 2021, pese a continuar el trabajador laborando, y destacó que no existe un procedimiento que indique que al expedirse la carta del 27 de agosto se había invalidado o dejado sin efecto la carta del 27 de julio de 2021, pues lo que surgieron fueron nuevos hallazgos que ameritaban agotar el procedimiento correspondiente.

En este sentido solicitó confirmar la decisión que otorgó el permiso para despedir al trabajador con fundamento en la carta del 27 de agosto de 2021, pero atendiendo además las circunstancias y faltas descritas en la carta del 27 de julio de 2021. No obstante, y pese a que indicó la recurrente que no fue objeto de discusión la existencia de la relación laboral solicitó igualmente, tener en consideración que cuando se presentó esta demanda, el trabajador refutó que la relación laboral hubiese iniciado el 14 de febrero de 2017, indicado que fue el 7 de enero, al respecto indicó que, si bien el contrato se celebró el 7 de enero, tal y como lo dice dicho documento, la relación inició el 14 de enero de 2021.

4.2.- EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE

A su turno el apoderado de la parte demandada interpuso también el recurso de apelación, señalando que si bien en el aspecto adjetivo o procesal esta conforme, incluso señaló comparte

las consideraciones del A quo en lo que tiene en lo relacionado respecto de si el despido es una sanción o no, explicó que si bien en el abordaje del derecho laboral debe tenerse en cuenta los postulados de la Sala Laboral de Corte Suprema de Justicia, que indican que el despido no es una sanción y por tal razón, no habría lugar a agotar algún tipo de procedimiento para esa terminación del contrato, el problema radica en que la sentencia “C” o de constitucionalidad (C- 593 de 2014) del Corte Constitucional traída a cuento, asimiló el llamado despido a un sanción y además ordenó a los empleadores de todo el país a incluir ese procedimiento para terminación del contrato de trabajo en los reglamentos internos de las entidades, indicando que al ser una sentencia de constitucionalidad debe prevalecer, pese a la inseguridad jurídica entre las mencionadas posiciones. En consecuencia, insistió en la necesidad de agotar un procedimiento con todos los factores y elementos que señala la sentencia C- 593 de 2014, esto es, garantizando al demandado aportar pruebas, para interponer recursos, solicitar la suspensión de la diligencia para determinar lo ocurrido, situaciones que al ser omitidas consideró vulneran el debido proceso del trabajador.

Indicó que, si bien podría estar de acuerdo con el Despacho en que hubo dos terminaciones, en donde la segunda hizo una especie de novación en la primera, dejando sin efecto la anterior, porqué el acto de terminación supone que es uno solo, agregó, que BANCOLOMBIA lo realizó sin tener ninguna competencia únicamente sometida a la autorización de Juez, sosteniendo que quien determina la autorización es el Juez, debiéndose mientras tanto reubicar al trabajador en espera de las resultas del proceso laboral y luego sí adoptar las medidas correspondiente.

Aseguró que quedaron por fuera dos de las situaciones expuestas como justas causas por el Banco, la primera, el hecho que el trabajador consultara en la parte interna y mutuo propio el saldo de su señor padre y su señora madre que tenían en el Banco, indicando que si bien pudo eventualmente vulnerar alguna norma del Código de ética no es suficiente para ser catalogada como una justa causa de la terminación del contrato, y la segunda, la relacionada con los \$121.000.000 que en consideración del A quo quedaría por fuera.

En este orden aseguró que persisten tan solo 4 supuestas causas de terminación del contrato, respecto de una de ellas indicó compartir lo dicho en primera instancia, respecto a que sería las autoridades penales y no las laborales quienes evaluarían los hechos, encontrándose además probado por el Banco la existencia de una denuncia en contra del demandado.

Por lo anterior, decanto a 3 las supuestas causas de terminación del contrato, una consistente en las consignaciones a un señor QUICENO, al respecto manifestó que conforme tanto en lo dicho por el demandado y lo probado por el demandante, el primero no lo conoce, no obstante, el dicho de un testigo se dedica a actividades relacionadas con el esoterismo, explicó que la razón de las mismas obedece a un negocio consiste en que la madre del demandado, quien permanece en Yopal, le hace compras de productos, debiendo consignarle, una vez arriban los productos, los que posteriormente vende, correspondiendo a un manejo normal.

Además, refirió que está casi en la seguridad de manifestar que, con el estudio y la investigación realizada, el Banco sabía quién era JUAN DAVID QUICENO, con ocasión del poderío que tiene esa BANCOLOMBIA, y no obstante verificar que era cierta su actividad comercial, prefirieron guardar silencio, al constar lo dicho por el demandado. Conforme a lo anterior, expuso que las consignaciones no pueden constituir una justa causa de terminación de contrato.

Aclaró que, contrario a lo indicado por el A quo, no es cierto que en el reglamento interno se establezcan circunstancias de la violación o vulneración de código de ética, de los valores o principios, que se señalan en la carta y en los hechos a EDWIN LEONARDO VEGA. Además, indicó que dichas circunstancias no se deben debatir en esta instancia como una justa causa para la terminación del contrato, pues conforme al artículo 63 del reglamento interno de trabajo el Banco no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este, en la convención, el laudo arbitral, el contrato de trabajo o la ley, excluyéndose cualquiera que no esté allí indicada.

Adicionalmente, vio necesario establecer y analizar cuáles eran las causales de terminación del contrato, por cuanto consideró que no se pueda en este momento y como lo pretende el demandante, aducir una nueva, al respecto indicó que en la carta de terminación se indicaron las siguientes:

- Respecto de la contenida el literal c) del artículo 67 sostuvo, luego de su lectura, que no se ajuste a los hechos.
- En relación con la causal relacionada con “*no cumplir oportunamente las prescripciones que para seguridad de los locales, artículos, operaciones, unidades y valores que en ella se manejen, impartan las autoridades del banco*”, afirmó que no ocurre en este caso.
- Respecto de la causal de “*retener distraer apoderarse o aprovecharse de forma indebida de dinero valores u otros bienes que por razón al oficio del banco tengan que manejar ...*”, sostuvo que el demandado no se apoderó o retuvo el dinero, únicamente omitió tener en cuenta un procedimiento interno, situación que en su juicio, no es óbice configurar la justa causa, siendo llamativo que fue el propio demandado quien tuvo que reponer el millón de pesos, cuando una persona distinta al mensajero fue quien el llevo el dinero, y con posterioridad afirmó que si había un faltante, cuando en un principio habían hecho todo el conteo diciendo que les sobraba, situación que consideró, carecer de sentido.
- Respecto a la causales consistente en “*h. Dedicarse al sitio de trabajo al manejo de negocios particulares o realizar actividades de comercio similares a las bancarias también de carácter particular con otros empleos del banco o terceros cualquiera que sea su finalidad*”, y “*k. Descuadrarse en caja cuando en ese evento el banco sufra en perjuicio en carácter económico grave, u omitir por la primera vez el aviso inmediato de tal hecho*”, solo se pronunció respecto al último, asegurando que, si ello fuese así, también tendría que haberse terminado el contrato de la subgerente y el gerente, cuestionándose sobre qué ocurriría entonces con ellos, sin que exista prueba sobre el particular por el Banco.

Respecto a la cancelación de cuenta de ahorro a la mano, sostuvo que el dinero apareció, no obstante existir un saldo de \$219.584 o \$50.000 menos, no obstante, incluso la cajera expuso que son situaciones que se presentan en el Banco señalando que le pareció extraño que si a ella le faltaba al demandado debía sobrarle, afirmando el recurrente que el error fue de ella sin que se sepa además que acto realizó. En este orden, sostuvo que se está cuestionando un procedimiento contable que no está establecido como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. Igualmente, señaló que las pruebas sugieren que dicha situación es de ocurrencia en los bancos, sin embargo, de ellas no se puede concluir que el demandado se hubiese apropiado de los recursos.

Finalmente insistió en la existencia de un error en un procedimiento contable no consagrado como justa causa para terminar el contrato, tal y como lo mencionó anteriormente, pero respecto de la situación del millón de pesos del grupo MOVA, relacionado en la carta de terminación del contrato, sin que exista prueba de la entrega de dicho procedimiento al demandado o de su publicación en intranet, existiendo además una falta de inmediatez, pues ocurrió antes de la primera diligencia de descargos, por lo que era de conocimiento previo de la empresa, así lo corroboró el testigo EDGAR, y aun así no fue citado a rendir descargos las dos primeras veces, por el contrario, se inició un tercer proceso disciplinario. Además, sostuvo que el demandado no actuó de mala fe, sino para evitar un descuento del incentivo de caja, la cual en su juicio si bien es irregular no es trascendental para dar lugar a la terminación del contrato, insistiendo en que el trabajador no se apodero de ningún dinero.

Conforme a lo anterior, solicitó la revocatoria de la sentencia de primera instancia, y en su lugar, se absuelva al demandado, limitando o prohibiendo la autorización al demandante para entrar a terminar el contrato del trabajador con justas causas, manteniendo su fuero sindical, y condenando en costas de las dos instancias al demandante.

5. CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 66 del C.P.T. es competente esta Sala para pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto por las partes, en tanto, se trata de una sentencia de primera instancia susceptible del recurso de alzada.

Referente a la acción especial de levantamiento de fuero sindical, bien se sabe, que dicha garantía se encuentra establecida por la ley no para la protección individual y aislada de un trabajador, sino que corresponde a un mecanismo, con rango constitucional, para amparar el derecho de asociación, valga decir, de interés colectivo no así particular. Es por ello que el Tribunal Constitucional tiene establecido que: *“el fuero sindical en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente a favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”*².

Como se adelantó, la actuación de los sindicatos demanda necesariamente la protección de los trabajadores para la efectividad del derecho de asociación sindical, de ahí que en el ordenamiento jurídico se encuentren diferentes maneras de atender tal propósito, siempre garantizando a los trabajadores la estabilidad laboral, *para no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones laborales, tampoco trasladados a otros sitios o lugares de trabajo, salvo que medie justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.*

Agréguese igualmente que la institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como ya se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por este último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa, de conformidad con el inciso primero del artículo 408 del C.S.T.

Para garantizar la efectividad de dicha institución, el trabajador aforado y el sindicato al que pertenece cuentan con un mecanismo de defensa -la acción de reintegro- a través del cual pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización.

5.1.- Efectuadas las anteriores precisiones se proceden a analizar los reparos alegados por las partes, no el orden en el que fueron interpuestos, sino agrupados por las temáticas propuestas, así se estudiara en **primer** término el presunto enfrentamiento entre las decisiones emitidas por la H. Corte Constitucional y la H. Corte Suprema de Justicia, **segundo** lugar, la viabilidad de estudiar las circunstancias descritas en la primera carta comunicando la terminación del contrato de trabajo, y en **tercer** lugar, si las circunstancias expuestas en la carta de terminación de fecha 27 de agosto de 2021, especialmente, la relacionada con el no reporte del faltante de \$1.000.000, se encuentran soportados y configuran justas causas para proceder a levantar el fuero sindical al demandado, y de este modo finalizar la relación laboral. Finalmente, debe indicarse que esta instancia se relevará de hacer pronunciamiento respecto al reparo de la parte demandante, guiado a obtener la determinación de la fecha en que se dio inicio a la relación laboral, en atención al objeto del presente trámite.

a.- La jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia y la H. Corte Constitucional en torno a considerar el despido como una sanción.

Sobre el asunto, debe indicarse que la H. Corte Constitucional en sentencia SU-449-20, unificó la jurisprudencia respecto a las exigencias para que el empleador finalice con justa causa. Al respecto se abordó el estudio de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y de la propia Corte Constitucional sobre la materia. Conforme lo anterior se definió la regla de interpretación del artículo 62 del CST, hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico.

*“En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resalta en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme a la Constitución Política: **Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; segundo, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; tercero, se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; cuarto, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; quinto, se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y sexto, se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada.”³. (Negrilla y subrayado fuero del texto)***

Resuelto el reparto de la parte demandante, debe señalarse que el trámite correspondiente se encuentra dispuesto en la Convención Colectiva 2020, en cuyo artículo 25 a más de establecer como finalidad⁴, señala “...los pasos a seguir durante (Debido Proceso) durante la atención y gestión de situaciones laborales que puedan conllevar a terminaciones unilaterales del contrato de trabajo por parte del Banco, con una presunta justa causa, del personal amparado...”, dicho trámite relaciona a grandes rasgos: la citación que el Jefe realizará al empleado mediante comunicación enviada al correo electrónico o personal, o mediante comunicación escrita entregada en el sitio de trabajo, a fin de que presente descargos en el horario de trabajo, diligencia que se realizará con una antelación no inferior a 4 días hábiles al envío o entrega de la comunicación, indicándole el motivo y la presunta falta, además la posibilidad de estar asesorados de considerarlo necesario hasta por 2 representantes del sindicato. Adicionalmente, se establece que copia de la anterior comunicación se remitirá al sindicato. Ya en desarrollo de la diligencia se establece que, el jefe del empleado le expondrá la razón y las conductas, escuchará al trabajador y al representante del sindicato de estar presente, pudiendo aportar pruebas y exhibiendo las que estén en poder del Banco, de actuación de la cual se deja acta suscrita por los intervinientes. Finalmente, se menciona que, conforme a la evaluación de la situación el jefe adoptara la decisión, incluso dentro de los 10 días hábiles siguientes. (Prueba 15)

³ Comunicado No. 43 (SUSTITUTIVO) octubre 15 y 16 de 2020, Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%20No.%2043%20del%2015%20y%2016%20de%20octubre%20de%202020-Sustitutivo.pdf>

⁴ “...Este protocolo busca el sano equilibrio entre el ejercicio de las facultades legales que le corresponden al Banco en su calidad de empleador, en particular la autonomía para dirigir las relaciones laborales, y el respeto a los derechos y garantías constitucionales, legales y convencionales en cabeza de los empleadores, en particular el derecho a la defensa, el debido proceso y la presunción de inocencia, con el fin de mantener un ambiente de armonía y entendimiento en el trabajo, que facilite el buen manejo de las relaciones laborales con los trabajadores...”.

Conforme a las pruebas obrantes se encuentra que tanto en la primera determinación de dar por terminada la relación laboral como en la segunda, se evidencia apego a la citación, la posterior audiencia y garantía al demandado de no solo conocer los motivos y las pruebas en su contra, sino la posibilidad de ser escuchado en descargos, garantizando el denominado “escenario de reflexión e interlocución”. En este orden, el reparo de la parte demandante no tiene éxito.

b.- De la viabilidad de estudiar las circunstancias descritas en la primera carta de terminación del contrato de trabajo fechada el 27 de julio de 2021.

Al respecto debe indicarse que más allá de afirmar o no la existencia o gravedad de los sucesos narrados en la carta de fecha 27 de julio de 2021, se considera que, conforme a la jurisprudencia traída a cuenta, según la cual - *debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato* -, prevalece la carta posterior.

Más aun, debe considerarse que, si bien en la primera carta fechada el 27 de julio de 2021 le fue notificado al demandado la terminación el contrato de trabajo, éste continuo su curso, y solo fue al surgir otros eventos, como se indica en la demanda⁵, y una vez se agotó nuevamente el trámite convencional correspondiente, que se expidió la segunda carta de fecha 27 de agosto de 2021 finalizando el contrato.

En este orden, el análisis de dicha situación lleva a concluir que la primera carta de fecha 27 de julio de 2021, en efecto no dio por terminado en forma alguna el contrato de trabajo entre BANCOLOMBIA S.A y EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE, situación que *contrario sensu* sí ocurrió con la carta de fecha 27 de agosto de 2021. En consecuencia, al producir únicamente los efectos de la terminación la última comunicación, la conclusión a la que el A quo arribó no resulta irrazonable, y en este sentido no se accederá al reparto propuesto por la apoderada de la parte demandante.

b.- Las circunstancias expuestas en la carta de terminación de fecha 27 de agosto de 2021, especialmente, el faltante del \$1.000.000, configuran justas causas para proceder a levantar el fuero sindical al demandado, y de este modo finalizar la relación laboral.

Efectuadas las anteriores consideraciones solo resta entrar a verificar si el cargo principal por el cual el Juez de primera instancia encontró acreditada la justa causa para dar levantar el fuero sindical y proceder al despido de EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE se encuentra ajustado, de no ser así, proceder a estudiar los restantes cargos.

Conforme se extrae del texto de la mencionada carta, el cargo consistió en:

“...Ahora bien, el 08 de junio de 2021 el cliente identificado con Nit. 901103766, paso a su estación de trabajo para realizar 18 consignaciones en efectivo por valor total de \$63.987.550, sin embargo, el 08 de julio de 2021, un empleado de la empresa se presenta a la Sucursal y le indica a usted que por error en el proceso de tesorería se reportó un sobrante en la empresa por valor de \$1.000.000 de las transacciones que había realizado el 08 de junio, por lo anterior, el cliente decide devolver dicho dinero al Banco y es usted quien recibe el efectivo ese mismo día a las 11:37 am, incluso usted le realiza una carta con su puño y letra en donde indica "recibo de Armando Ramos en Representación del Grupo Mova el valor de \$1.000.000 por concepto de devolución de efectivo". No obstante, esta situación no fue notificada de su parte ante su jefe inmediato, y además, en el diario electrónico del Golf no se evidencia ni registra faltante en su caja del día 08 de junio de 2021, es decir, usted recibió un dinero y no lo legalizó, omitiendo el procesos de Contabilizar Sobrantes o Faltantes, que indica (...) Dicha validación se realizó a través de las cámaras de seguridad, en donde se pudo

⁵ “...47. Con posterioridad a la notificación de terminar el contrato de trabajo, se expide el 29-jul-21, un informe final de investigación 3560, por parte del área Dirección Gestión del Fraude - Gerencia De Servicios de Investigaciones Especiales.

48. La anterior investigación arroja nuevos hallazgos de irregularidades, relacionados con Edwin Leonardo Vega Ricaurte...”.

observar el momento en el cual usted realiza la carta de recibido de efectivo y la entrega del efectivo por parte del empleado de la empresa identificado con Nit. 901103766. (...) De acuerdo con lo anterior, el Banco tuvo que reintegrarle la empresa identificada con Nit. 901103766 el valor del \$1.000.000, generando una pérdida económica para la Organización." (Negrilla fuera del texto)"

Dicho señalamiento se encuadro además así:

"...con fundamento en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto L. 2351 de 1965, literal a) numeral 6) en concordancia este último con los artículos 55 y 58 numerales 1) y 5) del Código Sustantivo del Trabajo; en concordancia con los artículos 55 literales d), e) g), h), i), 60 numerales 1) y 11), 62 numeral 8, 14, y 67 literales c), d), e), h), k) del Reglamento Interno de Trabajo de la Institución, en conjunto con el Código de ética..."

Ahora bien, conforme lo indicó el A quo dentro de las justas causas que puede invocar el empleador para terminar el contrato de un empleado aforado siguiendo las voces del artículo 410 del CST se encuentran las dispuestas en los artículos 62 y 63 de la mencionada codificación. Para el caso en concreto la imputación se realizó atendiendo el literal a) numeral 6, el cual indica:

"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."

Al respecto dentro de las conductas calificadas como graves el reglamento interno en su artículo 67 indica "...e) **Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores y otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo**".

En la sustentación efectuada por parte del apoderado de la parte demandada, sostuvo que el demandado no se apoderó o retuvo suma alguna, simplemente omitió dar aplicación a un procedimiento interno, destacando que fue el demandado quien repuso el dinero, situación que afirmó no puede ser considerada como justa causa, más aun, sostuvo que no obra prueba del suministro de los correspondientes procedimientos al demandado o de su publicación en intranet, sosteniendo que existe falta de inmediatez, ya que este hecho ocurrió antes de la primera diligencia de descargos y fue conocido del Banco, resaltando la ausencia de la mala fe en el actuar del demandado, cuyo fin radicaba en evitar un descuento del incentivo de caja.

Al respecto en primer lugar, debe indicarse que existe contradicción en los argumentos del apelante, pues de una parte se pretende exculpar al demandado indicando que éste omitió dar aplicación al trámite o proceso correspondiente y luego, discute sobre una falta suministro o puesta en conocimiento de los mismo, más aún, se resta fuerza al argumento el hecho de que en el interrogatorio vertido por el demandado este afirmó categóricamente que era su obligación gravar en el sistema del Banco y dejar en el soporte contable los faltantes y sobrantes de los dineros bajo su responsabilidad, así como de las demás consignaciones, incluso que era su deber el reportar a sus superiores dicha situaciones, más aún éste sostuvo que en la plataforma Intranet del banco se encuentran la mayoría de los procedimientos, circulares y políticas implementadas para el Banco para el ejercicio de sus funciones.

Aunado a lo anterior, el propio demandado reconoció el no haber realizado el reporte de su caja en debida forma el 8 de junio de 2021, según indicó para obtener de la organización un incentivo completó el valor faltante de la consignación por valor de \$1.000.000 de pesos, sin dar aviso a sus superiores, sin embargo, causa curiosidad el hecho de que el propio demandado reconozca que en ocasiones anteriores y por valor inferiores sí hubiese informado al Subgerente, quien según lo indicó permitía su restablecimiento en aras de no perder el incentivo de caja.

Si bien pudiera pensarse que la gravedad de la falta de cumplimiento de un deber por parte del demandado pudiera disminuirse con el restablecimiento y el asumir con sus propios recursos el dinero faltante, debe señalarse que el demandado nuevamente desconoció su deber de reportar las sumas recibidas por el restablecimiento del presunto faltante por parte del funcionario de la empresa MOVA.

Aun en gracia de discusión, pudiera indicarse que el evento en principio no generó una afectación patrimonial al Banco solo el incumplimiento del deber de aviso por parte del empleador del faltante y posterior sobrante, no obstante, conforme se extrae del dicho CAROLINA MARTINEZ MEJIA – Subgerente de la Sucursal Alcaraván, recibida la reclamación por parte del Grupo MOVA se debió realizar el reintegro de la suma de \$1.000.000, situación que se expresa además el “informe final de resultados”, situación que paso de ser la inobservancia del reporte de la información a un perjuicio para el demandante.

Ahora bien, según se extrae de la causal del reglamento interno de trabajo alegada por el empleador, esta contiene varios verbos rectores: “*retener*”, “*distraer*”, “*apoderarse*” o “*aprovecharse*”, igualmente, contiene además una calificación de la conducta “*indebida*”, y describe el objeto material de la misma “*de dineros, valores y otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar, lleguen a sus manos, o sean elementos de trabajo*”.

En el caso en concreto si bien no se determinó con claridad que el demandado EDWIN LEONARDO VEGA RICAURTE se hubiese apropiado de los dineros, descartándose uno de los cuatro verbos – *apoderarse* -, cabe preguntarse si la omisión del trabajador a su deber de informar lo sucedido respecto del faltante y el posterior sobrante por valor de \$1.000.000 justificado según se indicó VEGA RICAURTE en la no pérdida de un beneficio, el cual según CATALINA MARTINEZ MEJIA – Subgerente del Banco y Jefe del demandado, se denomina “*Bono de exactitud*” y que consistente en el reconocimiento otorgado a los cajeros que no reportaran faltantes, encuadra dentro de los verbos restantes.

Y la respuesta al respecto es positiva, si se tiene en cuenta que el fin último del no reporte del faltante no era otro que obtener un beneficio para sí omitiendo el reporte real de los hechos, situación que a la postre devino en un perjuicio económico para la parte demandante. En este orden, claro resulta la configuración de la conducta denominada como “*aprovecharse*”, pues al no respetar el demandado las políticas y protocolos que este bien conocía y que además reconoció, con el fin de obtener una subvención, por demás “*indebida*” en la medida de que se evidencia abuso de su posición y trayectoria en el Banco, pues manifestó lleva aproximadamente 7 años en el Banco, y que finalmente, se relaciona directamente con dineros que con ocasión del ejercicio de su funciones como cajero debía cumplir.

Más aún, si se tiene en cuenta que obra constancia de recibido por parte del demandado entre otros los siguientes documentos: i) reglamento interno de trabajo, ii) Código de ética, iii) Convención Colectiva de Trabajo vigente, iv) Normas sobre cuentas y servicios bancarios para empleados del Grupo Bancolombia, y según lo indicó CAROLINA MARTINEZ MEJIA – Subgerente, el demandado debía realizar la capacitación anual en las políticas de la ética empresa, y así también lo sostuvo además EDGAR HUMBERTO INFANTE CASTELLANOS – Líder de Servicio de la Zona Boyacá y Casanare de Bancolombia, quien insistió en el demandado no podía tomar en forma arbitraria la determinación de no reportar faltantes y reponer el dinero, por cuando debía hacer el reporte y contar con la autorización debida.

Adicionalmente, no se descarta además la configuración de una “**retención indebida**” del dinero, pues conforme quedo probado y así lo manifestó el demandado al recibir el dinero por parte de los empleados del Grupo MOVA con ocasión del presunto faltante que repuso el demandado, este guardo nuevamente silencio y conservó para sí una suma que sabía debía reportar al Banco.

Finalmente, encuentra esta Sala que con las conductas desplegadas por el demandado en efecto se “**distrajo**” y en forma “**indebida**” la atención del empleador, pues la falsa realidad planteada por demandado devino en un perjuicio económico para el Banco, cuando se reitera el trabajador debió seguir el conducto regular en estos casos, efectuando el reporte de los faltantes y solicitando de su superior el remedio a la situación, en este orden, este comportamiento también se encuentra estructurado dentro del mencionado verbo recto.

Conforme lo anterior, debe indicarse que al adecuarse el comportamiento del demandado como una “falta grave”, conforme el reglamento interno de trabajo, y al estar además probada tal situación, es pertinente entrar a confirmar la determinación del Juez de primera instancia.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la **SALA ÚNICA DE DECISIÓN DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE YOPAL- CASANARE**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Yopal de fecha ocho (8) de noviembre de dos mil veintiuno (2021), por las razones expuestas.

SEGUNDO: Condenar en costas al recurrente, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 SLMV.

CUARTO: Oportunamente devuélvase el expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase

Los Magistrados,


ALVARO VINCOS URUEÑA
Magistrado


GLORIA ESPERANZA MALAVER DE BONILLA
Magistrada


JAIRO ARMANDO GONZÁLEZ GÓMEZ
Magistrado