



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
DE BOGOTÁ D.C. SALA LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: RAFAEL MORENO VARGAS

Veintiocho (28) de marzo de dos mil veintidós (2022).

**PROCESO ESPECIAL DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL
promovido por BANCO W S.A. en contra de JOHN DEIVY BUSTOS. Rad.
11001 31 05 028 2021 000640 01.**

OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

En la fecha, con la finalidad de resolver los recursos de apelación interpuestos por el apoderado judicial de la parte demandada y el Agente del Ministerio Público contra la sentencia proferida por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá, el día catorce (14) de marzo de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral previa la deliberación correspondiente al proyecto sometido a su consideración por el Magistrado sustanciador, procede a dictar la siguiente:

SENTENCIA

El **BANCO W S.A.**, solicitó a través del trámite del proceso especial de fuero sindical se declare la existencia de un contrato de trabajo con el Señor **JOHN DEIVY BUSTOS**, el cual cuenta con la garantía de fuero sindical por ser miembro de la Junta Directiva en calidad de Segundo Suplente Secretaría de Asuntos Laborales de la organización sindical **ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES BANCARIOS COLOMBIANOS**. Asimismo, se declare que el cargo desempeñado en la actualidad por el actor es el de Analista de Crédito. Se declare que existe una justa causa comprobada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandado, al haber cometido falta grave y haber incumplido con sus obligaciones contractuales y reglamentarias, consistente en ausencias injustificadas a trabajar. Como consecuencia de las anteriores declaraciones, solicitó se le dé autorización para dar por terminado el contrato del Señor **JOHN DEIVY BUSTOS**, con justa causa.

Como fundamento de sus peticiones, en síntesis, indicó que el señor **JOHN DEYVI BUSTOS**, suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 01 de diciembre de 2015; que el mismo se encuentra vigente a la fecha de presentación de la demanda, donde desempeña el cargo de analista de crédito en la ciudad de Bogotá. Señaló que conforme a la naturaleza de su cargo y de sus funciones como analista de crédito, el demandante

conoce que su ejercicio profesional requiere cumplir con sus deberes y obligaciones conforme a lo dispuesto no solo en su contrato de trabajo, sino en el reglamento interno de trabajo que hace parte integral del contrato suscrito, además del instructivo del ABC de las metodologías y el Código de Ética, Conducta y Régimen Sancionatorio del Banco.

En cuanto a los hechos relacionados con la demostración de la justa causa en la que incurrió el demandando, adujo que luego de hacer validaciones e investigaciones del caso, pudo evidenciar y comprobar que para los días 14 y 19 de octubre de 2021, el demandado, no se presentó en su zona asignada a laborar en la jornada de la tarde; que asimismo, para los mencionados días, tampoco realizó ninguna gestión laboral dentro de la misma, por lo que se encontraba evadido de la zona asignada, lo que significa que presentó una ausencia laboral injustificada durante los periodos mencionados. Indicó que el demandado tiene asignada una zona territorial debidamente definida y que con su ausencia injustificada trasgredió procedimientos importantes del Banco establecidos dentro de la metodología de microcrédito, toda vez que, el instructivo del ABC de las metodologías, ha establecido como mecanismos de control que el analista de crédito, en horas de la mañana debe presentar una agenda del día a laborar, en la cual relacione las gestiones comerciales y de cobranza a realizar, es decir, debe relacionar los clientes que debe visitar para la colocación de créditos y a los clientes que debe visitar para realizar la gestión de cobranza. Informó que para los días 14 y 19 octubre de 2021, el demandante presentó su agenda el Gerente de la Oficina como lo establece la norma interna de la organización, sin embargo, el demandado no efectuó gestión alguna a los clientes relacionados por él mismo para las fechas mencionadas, toda vez que se pudo comprobar en validación realizada por el referido gerente de oficina, que el accionado no visitó y/o generó contacto alguno con los clientes que había relacionado para las fechas indicadas. Agregó que, con la conducta anterior, el demandado incumplió con la agenda presentada al gerente de oficina y además se ausentó tanto de la oficina como de la zona asignada para su labor, adicionalmente reportó una información irreal sobre la gestión realizada en dichas fechas.

Igualmente, manifestó que el 14 de octubre 2021, el gerente de oficina se contactó con el señor JOHN DEIVY BUSTOS, con el fin de realizar el debido acompañamiento y éste le remitió una ubicación vía GPS Google Maps en la que no estaba presente, pues al llegar el gerente de oficina a la ubicación, el demandado no se encontraba en el lugar, y al preguntársele donde se encontraba, este respondió que se encontraba realizando gestión telefónica desde otra zona. Aseveró que para el día 14 de octubre de 2021, el demandante no realizó ninguna gestión telefónica, toda vez que, al validar el historial de llamadas realizadas desde el dispositivo móvil asignado IC3, evidenció que ese día solo se realizó una llamada de un minuto en el intervalo de horas de las 2:00PM a las 6:00PM, lo cual demostró que, además de estar ausente de la zona asignada como era su deber, tampoco

realizó gestión telefónica alguna como lo había manifestado ante su superior. Indicó que con relación a la ausencia del día 19 de octubre de 2021, también pudo advertir que el trabajador había relacionado dentro de la agenda del día una serie de clientes a quienes les realizaría la gestión comercial y de cobranza, de las cuales no ejecutó gestión alguna, por cuanto no fueron visitados o contactados los clientes, lo que implica que tampoco laboró en la jornada de la tarde el día 19 de octubre de 2021.

Señaló que, en la diligencia de descargos efectuada al trabajador, al ser cuestionado sobre las faltas, el accionado dio una serie de excusas sin ningún sustento probatorio que justificara las faltas cometidas, adicionalmente, aceptó que no dio cumplimiento a las visitas comerciales y de cobranza relacionadas dentro de la agenda diaria para los días 14 y 19 de octubre de 2021 tratando de justificar dicho actuar, al indicar que había cambiado las visitas por la premura del día, sin embargo, en la misma diligencia confesó no haber efectuado tampoco la gestión telefónica a los clientes. Que el día 09 de noviembre de 2021 el gerente de oficina del 20 de Julio, envió un informe ejecutivo en el que indicó que el trabajador para el 14 de octubre de 2021, no había visitado a estos clientes, situación que fue corroborada con los mismos clientes en visitas de campo efectuadas.

Con relación a las faltas identificadas e imputadas en las que se fundamenta la demanda, adujo que dio estricto cumplimiento al procedimiento disciplinario mencionado y salvaguardando con la debida diligencia el derecho de contradicción y el debido proceso, como quiera que informó al señor JOHN DEYVI BUSTOS, la apertura del proceso disciplinario el 26 de octubre de 2021 y lo citó a diligencia de descargos para ser escuchado el 28 de octubre de 2021. Preciso que para la mencionada fecha no fue posible efectuar la diligencia de descargos, toda vez que la organización sindical a la cual se encuentra afiliado el trabajador, esto es USB, solicitó aplazamiento de dicha diligencia. Por lo anterior y en atención a dicha solicitud, el demandado fue citado nuevamente para ser escuchado en descargos el 3 de noviembre de 2021, fecha para la cual asistió en compañía de dos representantes del sindicato. Indicó que el 16 de noviembre de 2021, luego de efectuar la valoración de las pruebas y diligencia de descargos y estando dentro de los diez días establecidos en el proceso disciplinario de la Convención Colectiva de Trabajo, procedió a notificar al trabajador la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo por justa causa, supeditado al proceso de levantamiento de fuero sindical. El 23 de noviembre de 2021, el demandado presentó recurso de apelación en contra de la decisión notificada y relacionada con la terminación de su contrato de trabajo por justa causa; posteriormente, el 25 de noviembre de 2021, el demandado presentó recurso de apelación para que revisara el mencionado recurso. El 7 de diciembre de 2021, luego de haber nuevamente efectuado todo el análisis del caso, se notificó al trabajador la decisión del banco, de

confirmar la terminación del contrato de trabajo, supeditada a la autorización del juez durante el presente proceso (Expediente Digital: 01Demanda.pdf, Págs. 01 a 22)

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

En audiencia del día catorce (14) de febrero de 2022, la Juez de primera instancia tuvo por no contestada la demanda, pues el demandado JOHN DEIVY BUSTOS compareció sin apoderado y sin acompañamiento del sindicato al que pertenece.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida en audiencia celebrada el catorce (14) de marzo de 2022, el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá D.C., ordenó el levantamiento de fuero sindical del señor JOHN DEIVY BUSTOS y, en consecuencia, autorizó su despido con justa causa. No fijó costas.

Para arribar a tal conclusión, la Juez de primera instancia manifestó que el cargo de analista que se encuentra desempeñando el hoy demandado tiene como funciones el enrutamiento de los clientes a visitar bien sea para la colocación de créditos o para el recaudo de cartera el cual debe ser desempeñado en menor porcentaje en la zona designada a cada uno de ellos. Indicó que el gerente de la oficina cuenta con la facultad de realizar el seguimiento a cada uno de los analistas para verificar y garantizar en mayor medida el cumplimiento de las metas asignadas en cada mes según lo manifestaron los testigos; asimismo, tiene la facultad de presentarse en la zona donde se encuentran sus analistas para hacer acompañamiento y verificación de la labor. Sostuvo que en los documentos aportados se pudo verificar en la reforma de la demanda en los que se visualiza citación a descargos el día 26 de marzo de 2021, diligencia de descargos del 29 del mismo mes y año, comunicación de la sanción disciplinaria de suspensión del contrato de trabajo por un día, retroalimentación por incumplimiento de funciones del día 21 de diciembre de 2020, retroalimentación y planes de acción el 31 de marzo de 2021 y retroalimentación por incumplimiento de funciones en el procedimiento de gestión de cobranza de fecha 29 de junio de 2021. Ello lo que demuestra es que el convocado también era objeto de estas medidas de vigilancia y control que ejerce la entidad a cada uno de sus trabajadores, especialmente a aquellos que no se encontraban presentando el servicio directamente en la entidad y para el contrario, su trabajo fundamentalmente se desarrolla de forma extramural, requiriendo de mayor compromiso por parte del trabajador y generando mayor necesidad en la entidad en implementar mecanismos de control para mitigar la evasión de sus responsabilidades y adicionalmente verificar que se cumpla con los lineamientos establecidos por el banco para la colocación de los créditos como para la

recuperación de la cartera. Con todo lo anterior, la A quo consideró que en el caso del demandado, la entidad demandante se encontraba plenamente facultada para realizarle el seguimiento, que dependiendo de su rendimiento y efectividad podía ser mayor o menor y que esta conducta no ocurría exclusivamente con este trabajador si no que era una política de gestión establecida para todos los analistas de créditos y que en la medida en la que fuera necesaria se iba implementando a cada uno de ellos. En el caso del demandado, no se probó que este diera cumplimiento cabal a lo encomendado por su empleador y que su rendimiento estuviera dentro o por encima a los niveles aceptables por la entidad, pues al indagar al testigo Jorge Castellanos sobre el nivel de desempeño respecto de los demás, no informó al despacho sobre una condición similar o superior a los otros analistas y por el contrario de forma evasiva concentró en manifestar que el demandado era muy organizado con los rutereros y en cuanto a las metas con todos los demás podía haber meses en que se cumpliera y meses en que no. Ahora, en cuanto a la valoración del testimonio de la señora Indira Niño, el Despacho la encontró bastante incongruente por cuanto aseguró recordar la fecha de visita del demandado por la fecha de las facturas que le solicitaron como soporte (que no evidenció) y en consecuencia eran esos los documentos que aportaba, sin embargo, no es claro que las facturas de pedido que se entienden por esa fecha puedan servirles como referente para recordar el día de la visita el 19 de octubre de 2021. Aunado a lo anterior, afirmó que le ofrecieron otro crédito el cual no aceptó por falta de capacidad para el pago, pero al indagársele sobre quién y cuándo la había visitado dijo no recordarlo aduciendo que todo se le olvida luego de haber padecido del COVID-19, el hecho que llama la atención del despacho por cuanto la testigo recuerda con plena claridad la fecha del 19 de octubre de 2021 y no la fecha en que ocurrió la visita de tan solo hace una semana de otro asesor así como tampoco recuerda la fecha en que firmó los documentos para que se diera el desembolso de su crédito pues alegó que todo se le olvida con mucha facilidad. Así pues, señaló que analizados en su conjunto los medios probatorios, el demandado reconoció la conversación vía WhatsApp tenida con su jefe inmediato el día 19 de octubre de 2021 cuando le requirió la ubicación en tiempo real, hecho que hizo de mayor credibilidad la misma prueba aportada por la parte actora y que además, corroboró con la apertura del proceso disciplinario en el que relató que el mismo obedecía a la conducta evasiva los días 14 y 19 de octubre de 2021, caso distinto a lo ocurre con el chat de la señora Indira quien en primer lugar nunca fue mencionada como cliente visitada en la diligencia de descargos por parte del demandado, pues este manifestó haber visitado a otras personas. Finalmente indicó que no se acreditó que se hubiera configurado una persecución individualizada en contra del demandado y mucho menos por el hecho de pertenecer a la organización sindical pues reiteró que la testigo Nathaly Contreras no es miembro de esa organización y de igual manera ha estado en constante vigilancia por parte de su jefe inmediato. Así entonces, consideró el Despacho que, por el contrario, el trabajador sí cometió las faltas que se le endilgan y que constituyen una falta grave que da

lugar a la terminación del contrato de trabajo. En consecuencia, manifestó que había lugar a autorizar la terminación del contrato de trabajo con justa causa del demandado por parte del empleador Banco W S.A. (Expediente digital: 24Audiencia14-03-2022Parte1).

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada del señor **JOHN DEIVY BUSTOS** interpuso recurso de apelación contra el fallo de primera instancia argumentando para tal ocasión que, teniendo en cuenta que la carga de la prueba le corresponde única y exclusivamente a la parte demandante, en este evento fueron endilgadas al demandado. Así entonces, señaló que el Banco demandante no logró probar que efectivamente el trabajador incumplió las obligaciones contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo como lo ha manifestado a través de todo el proceso, por el contrario, de los testimonios allegados recibidos, pudo evidenciar que estos fueron en contra única y exclusivamente del trabajador, es decir, que la parte demandante se dedicó única y exclusivamente a perseguir al trabajador. Agregó que lo que pudo observar, es una persecución laboral en contra de un trabajador aforado, y que prueba de ello fue la estricta rigurosidad y el estricto seguimiento que se le hizo a un trabajador, el cual no quedó probado en el proceso que se hubiese hecho a los demás analistas. Aunado a ello, insistió que no quedó probado que el señor Bustos haya dejado de laborar los días 14 y 19 de octubre y, que, por el contrario, si quedó probado que el demandado realizó la gestión de cobranza. Señaló que, en el proceso la parte demandante no allegó los formatos que dice que realizan todos los analistas con el fin de que hacer un comparativo y, que, por lo tanto, no se puede equiparar en un momento determinado si hubo una negligencia por parte del demandado respecto de los otros analistas, pues, a su juicio de lo que sí puede estar seguro es que los testimonios son muy endebles y no son tan fehacientes, ya que no fueron tan idóneos respecto al proceder del demandado. Indicó que, en cuanto a los hechos del 19 de octubre, el demandante no probó que el señor Bustos no hubiera laborado, tanto así que el Despacho, recibió un testimonio idóneo, y que debe ser tenido en cuenta en el sentido de que, demostró que hubo un acompañamiento y una visita por el señor Bustos. Agregó que, se necesitaba más claridad por parte de los testigos en cuanto al incumplimiento, pues tampoco quedó probado ni se determinó por ninguna de las partes que existía una prohibición expresa por parte de los gerentes y por parte del banco en la cual la agenda no podía ser modificada.

El apoderado del **MINISTERIO PÚBLICO** interpuso recurso donde solicita se revoque la decisión de primera instancia y, en consecuencia, se niegue el permiso para despedir al trabajador aforado. Arguyó que el despacho dio por probado que el demandado es trabajador del Banco W, que se encuentra cumpliendo funciones como directivo sindical y que en esa medida se encuentra amparado por la garantía foral, declaraciones con las

que se encontró de acuerdo. Indicó también que, el despacho dio por probado y en ello se distancia, en tanto se configuró en este caso la causal de terminación del trabajo por justa causa. Aseveró que, no existió segunda vez del incumplimiento de labores por parte del demandado, pues a lo sumo se presentó eventualmente una ausencia el día 14 de octubre del año 2021 mas no así en fecha 19 de octubre de 2021. Asimismo, que el Despacho desestimó el testimonio de la señora Indira Niño, cliente del Banco W, y de la persona acompañada en el tema de asesoría en créditos por el señor John Bustos, así como también desestimó los pantallazos de WhatsApp que el demandado compartió ante este estrado judicial al momento de absolver interrogatorio de parte. Adujo que llama la atención que el despacho haya hecho alusiones a la posibilidad de utilizar software de edición para alterar el contenido de los mensajes de WhatsApp, de que estos sean alterados por cualquier medio por la parte interesada en sacar adelante sus aspiraciones procesales, pero se olvida que efectivamente esos pantallazos de WhatsApp allegados por el demandado en la audiencia son espontáneos, tanto así que esa prueba afloró en el curso del interrogatorio de parte de manera de que no había ninguna posibilidad de que el demandado procediera a alterar la información contenida en esos documentos de WhatsApp y tampoco que utilizara ningún software de edición de manera que, a su juicio, los pantallazos arrimados son plena prueba para demostrar que efectivamente el demandado concretó una cita con la señora Indira Niño. Igualmente, indicó que de acuerdo con las manifestaciones del Despacho, disiente de que la señora Indira Niño fue un testimonio acomodaticio que quiso favorecer únicamente y exclusivamente al demandado, pero desconoce el despacho el valor probatorio contextual y en conjunto de ese testimonio, con los mensajes de WhatsApp que fueron compartidos en el asunto presente, ya que esas dos pruebas en conjunto permiten concluir sin duda alguna que el demandado efectivamente el día 19 de octubre del año 2021 acudió a recibir una documentación de parte de la señora Indira Niño cliente del Banco. Adujo que, el Banco se apresuró a practicar una diligencia de descargos sin verificar la prueba documental que reposaba en sus propios archivos y desconociendo una verdad irrefutable pues el demandado si acudió a recibir la documentación por parte de la señora Indira Niño el día 19 de octubre del año 2021. Agregó que no puede desconocerse el valor persuasivo de la señora Indira Niño, ya que se trata de un testigo que no tiene ningún tipo de interés en el proceso, no tiene ninguna relación de amistad o parentesco o afectivo con el demandado, se trata de un testigo que tampoco tiene relación directa con el Banco, y que a criterio de la Procuraduría se mostró absolutamente imparcial y si alguna duda existiera frente al testimonio, lo cierto es que esa duda se satisface adecuadamente con los pantallazos de WhatsApp. Adicionalmente, señaló que advirtió cierto afán discriminatorio del Banco W en contra del demandado, como quiera que del testimonio de Jorge Enrique Castellanos quien aún está vinculado con el Banco, percibió que ciertamente el señor John Bustos era objeto de una supervisión focalizada por parte del señor gerente de la oficina 20 de julio

del Banco W, inclusive, el testigo fue claro en señalar que el gerente del Banco “*estaba como muy pendiente de él*”, también fue claro en indicar que en algunas ocasiones supervisó solamente el trabajo del señor John Bustos y además, hizo alusión suficientemente clara de que era evidente como el señor gerente de la oficina 20 de julio tenía una supervisión mucho más focalizada en él y no con respecto a los demás 6 auxiliares de crédito.

PROBLEMA JURÍDICO

Por no existir causal de nulidad que invalide lo actuado, así como por estar reunidos los presupuestos procesales, corresponde a esta Colegiatura establecer si en el presente caso es procedente autorizar el despido del señor JOHN DEIVY BUSTOS, por justa causa comprobada, o si por el contrario no procede dicha autorización.

CONSIDERACIONES

Previo a desatar el problema jurídico planteado, advierte la Sala que no fue objeto de reproche que entre las partes existe un contrato de trabajo desde el 01 de diciembre de 2015 y que el demandante goza de la garantía de fuero sindical de conformidad con lo establecido en los artículos 405 y 406 del CST, hechos que se tendrán por ciertos y sobre los cuales no se efectuará consideración adicional; por ende, conforme al principio de consonancia establecido en el artículo 66 A del CPT y de la SS se procederá resolver el recurso de alzada cuyo fin es la revocatoria de la sentencia, en los siguientes términos.

A fin de resolver el problema jurídico planteado, la Sala de Decisión observa que tanto el apoderado del demandado como el representante del Ministerio Público, fundan su solicitud en el hecho de que no se encontró debidamente comprobada la justa causa para la terminación del contrato de trabajo, pues por un lado señalan que no fue demostrado que el día 19 de octubre de 2021, el accionado se hubiere ausentado de su puesto de trabajo, y de otro, aducen que este fue víctima de persecución laboral por el seguimiento estricto que era realizado sobre sus funciones. Aunado a ello, los recurrentes consideran que sí se le debió dar valor probatorio a las declaraciones de la testigo Indira Niño y Jorge Enrique Castellanos, así como a las pruebas allegadas por el demandado en su interrogatorio de parte.

Conforme a lo anterior, en primer lugar, considera la Sala de Decisión que en el presente asunto se debe dar aplicación a la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencias SL 35105 de 2009, 38852 de 2012, SL 39518 de 2012, 12438 de 2015, reiteradas en la decisión SL 672 de 2019, en el entendido

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 unas 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 allí de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato y, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a calificarla para declarar la gravedad o no de la falta, es decir, basta con que se demuestre con claridad en el proceso que existía de antemano aquella estatutaria valoración de gravedad y la acreditación del hecho para tener por justo el despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corporación considera que en el presente asunto se debe establecer si la falta catalogada como grave por la parte demandante para el finiquito laboral se encuentra incorporada en el contrato de trabajo o en reglamentos y si la misma fue cometida por el señor JOHN DEIVY BUSTOS; para ello, se observa que la gravedad de la conducta alegada por el BANCO W S.A. está plenamente incorporada en el contrato de trabajo suscrito entre las partes el 01 de diciembre de 2015, obrante a folios 53-56 del expediente digital 01Demanda, en cuya cláusula octava establece las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral, y que a la letra consigna lo siguiente:

“OCTAVA.- Son justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo unilateralmente, además de las previstas en el Artículo 7º. Del Decreto 2351 de 1965, la omisión de una o cualquiera de las siguientes faltas las cuales desde ahora se califican como graves por parte de EL EMPLEADOR: a) La violación por parte de EL EMPLEADO (A) de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias en especial las obligaciones contempladas en la cláusula tercera del presente contrato de trabajo; b) La ejecución por parte de EL EMPLEADO (A) de labores remuneradas sin autorización previa escrita de su EMPLEADOR, al servicio de terceros, c) La revelación de datos, informes, documentos, notas, reservados de EL EMPLEADOR que a juicio de éste le causen perjuicio de cualquier orden en forma directa o indirecta; d) Las desavenencias con sus compañeros; e) La ingestión de bebidas embriagantes en el sitio de trabajo o la presentación al mismo en estado de embriaguez o no apto para desempeñar sus funciones; f) El abandono del sitio de trabajo sin causa justificada; g) La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más sin excusa suficiente, a juicio de EL EMPLEADOR, salvo fuerza mayor o caso fortuito, cuyo acaecimiento debe ser demostrado por EL EMPLEADO (A), dentro de las 24 horas siguientes a su ocurrencia; h) La reincidente falta de puntualidad en la asistencia a su trabajo; i) Pedir prestado dinero u organizar colectas con sus

compañeros de trabajo, con sus superiores o servir de fiador de alguno de sus compañeros; J) El no cumplimiento de medidas de medicina, higiene y seguridad industrial, consagrados en el Reglamento de la Higiene y Seguridad Industrial y en el Programa de Salud Ocupacional o en cualquier otro memorando; K) El no cumplimiento de las disposiciones contenidas en el Código de Conducta, en el Código de Ética y en los demás procedimientos que llegare a emitir el EMPLEADOR; y L) El violar las cláusulas de la confidencialidad, previstas en el presente contrato de trabajo.” Subrayado fuera del texto original.

Igualmente, del Artículo 49 del Reglamento Interno del Trabajo, literales B, D y ff, se desprende que constituyen faltas graves:

*« **ART. 49.** Constituyen faltas Graves, y dan por lo tanto lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código sustantivo del trabajo o en contrato de trabajo, las siguientes:*

***a)** El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo, sin excusa suficiente, por cuarta vez.*

***b)** La falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente, por segunda vez.*

***c)** La falta total del trabajador a sus labores durante el día, sin excusa suficiente, por primera vez.*

***d)** Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*

***e)** Informar a clientes, usuarios o proveedores sobre gestiones administrativas o judiciales que adelantan en su contra las autoridades competentes o el Banco.*

***f)** Permitir que las instalaciones del Banco y los servicios que presta sean utilizados para encubrir actividades ilícitas o no realizar los reportes de operaciones inusuales o sospechosas cuando estas sean detectadas.*

***g)** Desatender requerimientos de la Superintendencia Financiera de Colombia, de la Unidad de Información y Análisis Financiero (UIAF), de la Fiscalía General de la Nación o de cualquier otra autoridad competente, bien sea omitiendo u ocultando información.*

***h)** Establecer una relación comercial o de negocios con un cliente, usuario o proveedor, sin tener en cuenta las instrucciones y procedimientos internos emitidos para tal fin, aun cuando se trate de personas o entes presentados por miembros de la organización.*

- i)** El que el empleado incumpla los procedimientos, manuales y políticas, establecidas por la entidad, consagrados en el código de conducta o en cualquier otro documento.
- j)** En el caso de los cajeros, el que se produzcan tres descuadres consecutivos durante los últimos treinta (30) días calendario.
- k)** Permitir voluntariamente, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo del Banco, o de determinados empleados del mismo.
- l)** El presentar información de clientes inexistentes con el único fin de acreditar el cumplimiento de metas de colocación y/o préstamos.
- m)** El presentar información inexacta o falsa sobre condiciones económicas de un cliente potencial o de un cliente ya existente en el Banco, con el objeto de obtener su vinculación o el otorgamiento de cualquier producto financiero ofrecido por la entidad a los mismos, o el otorgamiento de dichos productos a clientes inexistentes.
- n)** Retener, distraer, apoderarse o aprovecharse en forma indebida de dineros, valores u otros bienes que por razón de su oficio en el Banco tenga que manejar.
- o)** Aprovechar indebidamente la relación comercial con los clientes o usuarios del Banco, a fin de obtener de estos, préstamos, dádivas u otro tipo de beneficios que se otorguen en consideración a su condición de empleados de la institución; o con el fin de que se dé trato preferencial o especial a los clientes o asuntos cuyo trámite o decisión le corresponda.
- p)** Dedicarse en el sitio de trabajo al manejo de negocios particulares, o a realizar actividades de comercio, o similares a las bancarias también de carácter particular, con otros empleados del Banco o con terceros.
- q)** Realizar operaciones o desempeñar funciones cuya ejecución esté atribuida expresa e inequívocamente a otro empleado del Banco, salvo en caso de necesidad efectiva e inaplazable, y previa orden del superior jerárquico.
- r)** Prestar llaves, o dar a conocer claves de cajas de seguridad, o escritorios, a personal no autorizado o a terceros.
- s)** Prestar llaves de ingreso a las sucursales a terceros, o a personal no autorizado, o permitir su ingreso en horas no hábiles.
- t)** Engañar al Banco para obtener préstamos o benéficos que otorga este a los empleados, y/o hacer uso indebido o destinación diferente a los préstamos concedidos en consideración de su condición de trabajador.
- u)** Poner en peligro por acción u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco, o de los bienes de terceros confiados al mismo.

- v)** No cumplir oportunamente las prescripciones que impartan las autoridades del Banco, para la seguridad de los locales, los equipos, las operaciones o los dineros y/o valores del mismo o que en él se manejen.
- w)** Que el empleado incurra en el mismo semestre en una tercera falta leve, que pueda dar lugar a una nueva sanción disciplinaria.
- x)** Para los trabajadores que deban atender público, la atención irrespetuosa, descortés, o notoriamente negligente.
- y)** Distribuir en forma malintencionada archivos que contengan virus informáticos o de computador.
- z)** Utilizar el servicio de correo (Internet/Outlook – Empresa de Correos), para enviar materiales no relacionados con la actividad del cargo y/o de la organización.
- aa)** Incumplir la política de seguridad de la información.
- bb)** Incurrir en una situación en la cual se configure un conflicto de interés y no realizar el correspondiente reporte a través del formato establecido en la intranet para tal fin.
- cc)** Ser el sujeto activo de una conducta constitutiva de acoso laboral y que se confirma mediante la investigación realizada por el comité de convivencia de la entidad y/o entidad administrativa correspondiente.
- dd)** proporcionar información inexacta o alterar información.
- ee)** Incumplimiento al Código de Buen Gobierno.
- ff)** De manera general, constituye falta grave, toda violación de parte del trabajador, de sus obligaciones, prohibiciones y deberes legales, contractuales o reglamentarios. Para estos efectos, se entiende que los Manuales de Procedimientos, Manuales de Funciones, Códigos Internos como el de Conducta, el Manual de Prevención de Lavado de Activos, o las Circulares Normativas, Cartas Reglamentarias o Informativos Internos, son los medios a través de los cuales el Banco impone deberes específicos, y constituyen medios esenciales para señalar al trabajador, de modo particular, algunas órdenes e instrucciones para realizar la labor encomendada.»

De lo expuesto, y a la luz de la doctrina probable establecida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, es claro que la conducta relacionada con el abandono del sitio de trabajo sin causa justificada, la no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo o más sin excusa suficiente y la falta total del trabajador en la mañana o en la tarde, sin excusa suficiente por segunda vez, se constituye en una falta grave y amerita la terminación del contrato de trabajo, razón por la cual no es viable que esta Colegiatura pueda entrar a determinar si dicha falta es grave o no, debido a su

incorporación en el contrato de trabajo suscrito y aceptado por las partes el 01 de diciembre de 2015.

Ahora bien, una vez establecido que la conducta descrita taxativamente en el contrato de trabajo es catalogada como una falta grave y constituye una justa causa para dar por terminado el mismo, se debe entrar a verificar si la misma fue cometida por el demandado. A fin de resolver este interrogante, observa la Colegiatura que dentro del plenario fueron practicadas las siguientes pruebas:

- **TESTIMONIO OSCAR AGUILAR**, quien señaló trabajar para el Banco W, hace aproximadamente 15 años. Informó que en su rol como gerente debe hacer acompañamientos y validaciones de los analistas en la zona, que para el caso concreto el 14 de octubre realizó acompañamiento en zona al demandado, y éste no contestaba, al solicitarle la ubicación y una vez remitida por parte de éste, se dirigió al lugar, pero el demandado no se encontraba ahí y no llegó. Informó que el 19 de octubre, al validar con el gerente de zona y al llamar a los clientes que se encontraban en el rutero, varios clientes informaron que no se les habían visitado y algunos otros no contestaron. Señaló que esta situación había ocurrido en otras oportunidades; que el analista de crédito tiene como función conseguir los créditos en la zona, administrar cartera, hacer crecer su cartera, controlar los indicadores de morosidad, ingresar las solicitudes a un dispositivo, presentar los créditos ante el comité con los requisitos que pide la entidad, entre otros. En cuanto a las funciones diarias de los ruterios, explicó Que deben llegar al Banco, organizar el crédito que han conseguido el día anterior y entregarlo, comunicarse con los clientes que están en mora, llamar a los clientes que están próximos a vencerse, hacer su ruta diaria, entregar los créditos, alistar las cartas que van a llevar por cupos en mora, lo cual significa que están un 30% en la oficina y un 70% en la zona. En cuanto a la realización de las rutas, informó que la misma puede realizarse de diferentes maneras, Que pueden tomar los clientes que tienen en sus bases y sacar aquellos que estén para renovar, llevarles las cartas, visitarlos; que el objetivo de la ruta es que el empleado tenga control de su día Y que no se le escape ningún cliente. Manifestó que, el seguimiento que realiza a los ruterios, consiste en hacer acompañamiento en la zona y en llamar y validar con los clientes que ya dejaron, con los números telefónicos que aparecen en la ruta de cada uno. En lo referente a quienes se les realiza el seguimiento o revisión, adujo que a todos se les revisa la ruta, y que entre sus funciones se encuentra salir al campo con ellos y trabajar con ellos; que tiene a su cargo 7 analistas y a todos se les revisa la ruta y los visita en zona, como una revisión normal. Informó que, respecto del día 19 de octubre, Se realizaron las validaciones correspondientes a la agenda del rutero por medio de llamadas que realizó con su jefe, y los clientes contenidos en la ruta manifestaron que no los habían

visitado y los otros no contestaron; igualmente, señaló que el demandado no le informó que realizaría o que había realizado visita a otros clientes de los allí relacionados. En lo que tuvo que ver con la cliente INDIRA NIÑO, explicó que la realizó seguimiento al crédito que la misma realizó, donde evidenció que la solicitud de crédito fue radicada por el demandado el 20/10/2021, y que al rectificar con ella las visitas del señor John Bustos, la misma señaló que no recordaba la fecha pero que este sí la había visitado.

- **TESTIMONIO HUGO SILVA:** este testigo manifestó que labora para el demandante, hace aproximadamente 17 años en el cargo de Gerente de Zona en la regional 3. Informó que, dentro de las funciones del gerente de oficina se encuentra la de realizar acompañamiento a los analistas de crédito puede ser en terreno o fuera de él, con la finalidad de fortalecer competencias y que el trabajo del analista se haga de una mejor forma; que dicho acompañamiento puede ser realizado en cualquier momento y cuando el gerente lo considere necesario, y que igualmente es función realizar el acompañamiento y apoyarlos diariamente en su trabajo; que el seguimiento se realiza con todos los analistas. Manifestó que, el seguimiento realizado al señor Bustos, en un principio fue aleatorio, y que al realizar verificación el 20 de octubre pudo evidenciar que no existía trazabilidad entre lo que él había dejado consignado y frente a las llamadas que realizaron a fin de verificar la información. Respecto a las rutas de los analistas, dijo que deben ser cumplidas a cabalidad, y que aunque pueden haber ocasiones en que un cliente lo solicite esto afecta completamente la ruta del trabajo, y que el rutero podrá cumplir con esa visita adicional dependiendo del tiempo con el que cuente a fin de cumplir con su ruta. En cuanto al desempeño del demandado, señaló que era bajo y que no se trataba de una situación habitual o estacionaria, sino un bajo desempeño continuo; que los seguimientos y verificaciones, son establecidos de conformidad con el perfil de riesgo de los analistas, y que a algunos se les realiza más y a otros menos de acuerdo con el desempeño, y que de esta situación conocía el demandado.
- **TESTIMONIO INDIRA NIÑO:** Adujo ser cliente del Banco, desde hace aproximadamente 5 años. Informó que su último crédito fue para los días 17, 18 o 19 de octubre pero que no recuerda exactamente. Explicó, que contactó vía whatsapp al señor John, y que este la visitó el 19 de octubre, entró a su casa, llenaron los papeles, y le pasó sus facturas de venta por catálogo, durante casi una hora de estudio; indicó recordar esta situación, porque mirando las facturas se dio cuenta, y al verificar su whatsapp, recordó que el demandado en una conversación le escribió *“ya voy para allá a tomarle los datos y todo eso”*. En cuanto a la visita, insistió que el demandado entró a su casa, ya que para hacer el crédito ellos siempre tienen que entrar para confirmar que la persona siga viviendo ahí, y para entregar una documentación. Referente a la visita de verificación, recordó que la visitó un muchacho gordito, y que le hizo una serie de preguntas referente a la atención brindada por el analista; informó

que con el Banco W, recuerda firmar alrededor de 30 documentos, pero que no recuerda si esos documentos los firmó el 20 de octubre y si el desembolso del crédito fue ese mismo día.

- **TESTIMONIO JORGE ENRIQUE CASTELLANOS:** Señaló ser compañero de trabajo del demandado, y que lo conoce hace aproximadamente cuatro años, y que también se encuentra afiliado a la asociación sindical. Dijo que es analista de créditos y trabaja en el Banco hace 16 años, pero en una zona diferente a la del Sr John Bustos. Informó que el jefe de oficina es quien supervisa su trabajo, el cual consiste en llegar alrededor de las 7:30 AM, presentar al comité de crédito los créditos que lleva, el número de casos que se hayan conseguido el día anterior, presentar el llamado de cartera vigente con mantenimiento de la Mora, para posteriormente salir a la zona, lo cual consiste en cumplir con lo establecido para el día, con los clientes que se van a visitar de cartera vencida, colocación, o para brindar información a un cliente; explicó que, la ruta va previamente establecida en un formato que es diligencia y se deja archivado en un folder. Agregó que el jefe inmediato Óscar Aguilar, en ocasiones llega a la zona y los acompaña a visitar los clientes, que con él lo ha hecho aproximadamente cuatro a 7 veces al mes, pero que en el caso del demandado consideró que lo verificaba más a raíz de encontrarse sindicalizado. Reitero que se encuentre afiliado al mismo sindicato que el demandado, y que también otra compañera analista de crédito, llamada Ingrid. Al proceder con el interrogatorio por parte de la juez de primera instancia, esta le indagó referente al desempeño y al seguimiento al demandado, el cuál contexto, que el señor John le parecía una buena persona, muy organizado y juicioso con su trabajo, que al no ser las carteras iguales en ocasiones se podía cumplir con el trabajo, y en otras no.
- **INTERROGATORIO AL DEMANDADO JOHN DEIVY BUSTOS:** Informó que los días 14 y 19 de octubre de 2021, se encontró en su puesto de trabajo, cumpliendo sus funciones diarias, las cuales consisten en presentarse a la oficina del 20 de julio, a las 7:30 am, y que aproximadamente a las 10, 11 o 12, se retira para realizar sus labores comerciales y de cobranza, en una zona específica como los barrios Guacamayas, Montebello, Santa Inés, Bello horizonte, Sudamérica y Granada sur hasta las 5 pm. Señaló que para esos días no presentó agenda con el gerente, pues para ese momento no se presentaba el rutero. Referente a lo ocurrido el 14 de octubre, señaló que en efecto no se encontró con el gerente puesto que ese día estuvo lloviendo, y él se encontró esperando a que escampara, y al no poder encontrarse con su jefe creyó que él mismo se había enojado; que ese día visitó a clientes distintos a los que se encontraban en la ruta, sin tomar en cuenta el rutero que se había hecho en horas de la mañana, pero que dicho rutero no lo llevaban los otros analistas, por lo cual cumplió con lo que consideró era prioridad. En cuanto a la falta del 19 de octubre, señaló tener pruebas en dónde quedó citado con un cliente a las 3 pm; dichas pruebas fueron avaladas por la juez de

primera instancia y se le permitió allegarlas en diligencia de interrogatorio de parte a solicitud del representante del Ministerio público. Referente al chat, que habló con la cliente el 19 de octubre en horas de la mañana y luego a las 4:34 pm, cuando le informó que le avisaría a qué horas podía ir al Banco. Aseveró que cumplió con la cita el día 19 de octubre a las 3 pm, donde recibió la documentación de la cliente para erradicarla en la carpeta de crédito donde presentó la operación. Explicó que con él trabajaban 7 analistas más, entre ellos Nathaly Contreras, Deyanira Posada, Angélica, Ángel Pachón, Ingrid Galindo y Jorge, y que todos realizan las mismas labores.

Ahora bien, cabe señalar que al plenario se aportó el REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, por lo que es dable inferir que existe la obligación del empleador de adelantar un procedimiento investigativo antes de aplicar una eventual sanción disciplinaria, como quiera que en sus artículos 50, 51 y 52, expone:

*«**ART. 50.** Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír en descargos al trabajador inculcado directamente. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (CST, Art. 115).*

***ART. 51.** No producirá efecto alguno, la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior (CST, Art. 115).*

***ART 52.** Para la imposición de cualquier sanción disciplinaria se ha de seguir el siguiente trámite:*

1. EL BANCO W S.A. comunicará al trabajador en forma verbal o escrita la falta que ha cometido, a fin de que rinda sus descargos, indicándole el tiempo máximo prudencial en que deberá rendirlos.

2. Cuando se trate de documento escrito, EL BANCO W S.A. analizará las respuestas suministradas por el trabajador, levantando un acta que debe ser firmada por todas las partes que en ella intervengan.

3. Analizados los descargos del trabajador, EL BANCO W S.A. los aceptará o rechazará conforme su criterio.

4. No aceptados los descargos dentro del tiempo solicitado por parte del trabajador(a), o si habiéndolos presentado se rehúsa a firmar la correspondiente acta, el representante del empleador procederá a recepcionar la firma de un (01) testigo en el acta.

EL BANCO W S.A. procederá a imponer la correspondiente sanción que a su juicio considere necesaria, conforme a la escala establecida en el presente reglamento.»

En virtud de lo anterior, se observa a folios 61-116 del archivo 01Demanda, del expediente digital, que el demandado fue citado a diligencia de descargos y tuvo la oportunidad de

presentar las pruebas que consideraba procedentes y pertinentes a fin de demostrar que no era cierto lo manifestado por el Banco en cuanto a la no asistencia a cumplir con sus labores los días 14 y 19 de octubre de 2021, pues además de qué el procedimiento atendió todos y cada uno de los pasos establecidos en el reglamento interno del trabajo, se le brindó al demandado la oportunidad de defenderse en debida forma, presentar pruebas, tener acompañamiento del sindicato, y aclarar la situación de ausencia y de no cumplimiento del rutero que se presentó en los días mencionados.

Lo expuesto, en consideración a que de antaño la Corte Suprema de Justicia ha señalado, que el despido no es una sanción, a menos que extralegalmente así se haya pactado, ello en razón a que la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras jurídicas que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles; sin embargo, lo anterior no obsta para que se le ofrezca al empleado investigado la oportunidad de defenderse frente a las conductas que se le atribuyen.

Ahora bien, esta Corporación considera que, de manera abiertamente contraria a lo expresado por cada uno de los recurrentes, la decisión de primera instancia corresponde en todas y cada una de sus partes a una realidad procesal que se evidencia en el expediente, y se encuentra basada en su totalidad en las pruebas recaudadas a lo largo del proceso; por una parte, puesto que en efecto se configuró una justa causa contemplada en el contrato de trabajo y reglamento interno del trabajo como grave, la cual faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, causal que vale decir, fue también aceptada por la parte demandada en su interrogatorio de parte y en la diligencia de descargos, pues el señor JOHN BUSTOS admite no haber cumplido con la ruta programada, y aunque insistió en que visitó otros clientes, en ningún momento presentó prueba de ello, pues obsérvese que la señora INDIRA NIÑO, quién vale decir es la única cliente que adujo haber visitado, ni siquiera fue mencionada por el inculpado en la diligencia de descargos, pues allí se evidencia con claridad que el demandado informó haber visitado a los señores: Luz Avellaneda, Manuel Henao, Marco Romero, María Sandoval, Ana Numpaque, Luz González y María Acosta, y otros que en su momento mencionó no recordar, sin que se mencionara en ningún momento a la señora INDIRA NIÑO.

De la misma manera, observa esta Sala de Decisión que, el demandado no demostró ningún tipo de interés en allegar las pruebas que demostraran que no se encontró ausente de sus labores durante los días 14 y 19 de octubre de 2021, y que había cumplido a cabalidad con sus funciones, puesto que no se evidenció documental alguna presentada por él en la diligencia de descargos, e incluso en el presente proceso especial mostró poco

interés en ello, pues en dos oportunidades previas a la primera audiencia se le permitió la búsqueda de un apoderado que representara sus intereses a fin de no vulnerar el debido proceso que le asiste. Lo anterior, se trae a colación por cuanto se advirtió que a pesar de tratarse de un proceso especial, que de conformidad con la Ley obliga a contestar la demanda por el accionado a más tardar al día quinto hábil siguiente a la notificación a este y al sindicato, el juzgado de primera instancia le otorgó siete (7) días hábiles más, a fin de que se encontrará debidamente representado y pudiera ejercer su derecho de defensa y contradicción y dar contestación a la querella y presentar la evidencia a la que hubiera lugar, según su propio interés; adicional a lo anterior, y aunque en la segunda oportunidad nuevamente se presentó a la audiencia sin apoderado judicial, señalando que tan solo hasta antes de la audiencia fue que gestionó la búsqueda de un apoderado, la primera instancia y por solicitud del procurador judicial delegado, aceptó admitir pruebas en la etapa de interrogatorio de parte, lo que a todas luces no está permitido en la ley procesal ya que la oportunidad para aportarlas por las partes intervinientes en juicio, son con el escrito de demanda, su reforma y contestación de demanda, dejando en claro que la ley únicamente permite que se alleguen pruebas cuando las declaraciones son testimoniales.

Sumado a todo lo manifestado en precedencia, para esta Corporación no cabe duda que el señor JOHN BUSTOS nunca presentó las pruebas que demostraran las premuras que eventualmente alega surgieron y que le impidieron cumplir con los ruterios previamente programados, pues a juicio de esta Sala, el testimonio de la señora INDIRA NIÑO resulta poco confiable, pues aunque la misma sostuvo recordar con claridad la fecha en que fue visitada por el demandado, dijo recordarlo por unas facturas, que no demuestran que la visita se haya efectuado en esa fecha, es decir haya sido así, en ese marco temporal, efectivamente realizada, mucho menos al observar que de dicho testimonio se infiere que parecía tan solo recordar lo ocurrido el día 19 de octubre de 2021, más no situaciones que habían ocurrido tan sólo una semana antes de su declaración, por lo que resulta poco creíble que tenga una excelente memoria de largo plazo y no una que refiere hechos próximos ocurridos. Asimismo, es evidente que no corresponde al empleador verificar que la mera o simple manifestación exculpatoria del demandado fuera cierta, pues por el contrario quién tenía la carga de probar que hubo una ausencia justificada o que sí se encontró cumpliendo con sus funciones, correspondía en exclusiva al convocado a juicio.

Adicionalmente, de los testimonios recaudados se evidenció que cualquier analista de crédito podía ser acompañado en sus labores y verificada su gestión, que esta labor se encontraba a cargo del gerente y que incluso, a diferentes analistas de crédito de los 7 analistas asignados a la zona 20 de julio, le realizaban entre 4 y 7 acompañamientos al mes, es que inclusive del testimonio del señor JORGE ENRIQUE CASTELLANOS, se pudo evidenciar que los seguimientos eran realizados tanto a trabajadores afiliados al sindicato

como a los que no lo estaban, y aunque este testigo adujo que el demandado era objeto de una mayor verificación, su declaración muestra contradicciones, por cuanto es él mismo quien señala que a pesar de ser afiliado del sindicato junto con otra compañera llamada Ingrid, no han sido objeto de verificaciones continuas y rigurosas, lo que le indica a la Sala que el acompañamiento y la supervisión no atiende a la afiliación sindical del demandado. Por otro lado, de los mismos testimonios recibidos, se pudo evidenciar que los seguimientos se realizaban teniendo en cuenta los resultados comerciales y el desempeño de cada analista y que para el caso del señor JOHN DEIVY BUSTOS, el acompañamiento era realizado principalmente por el bajo rendimiento que éste presentaba, puesto que no se trataba de un bajo rendimiento momentáneo, sino que era constante o continuo.

En virtud de lo manifestado, se considera que no son de recibo las manifestaciones realizadas por los recurrentes en cuanto a la persecución laboral en contra del demandado, pues se probó ampliamente que además del regular el desempeño que este presentaba, la supervisión, revisión, verificación y acompañamiento a los analistas de crédito, debe ser realizada por parte del gerente a todos y cada uno de sus analistas de manera obligatoria, por supuesto con una mayor intensidad sobre aquellos empleados que demostraran bajos resultados comerciales y bajo desempeño, por lo cual se desvirtúa la persecución laboral alegada por la apoderada del demandado y por el representante del Ministerio público.

Para finalizar, en cuanto a la prueba chat de WhatsApp arrimada por el demandado en su interrogatorio de parte, de la que reitera esta Corporación, su desacuerdo con su obtención, se encuentra que la misma no ofrece claridad alguna respecto a lo que aquí se discute, puesto que el chat sostenido con la señora INDIRA NIÑO, tan solo indica la planeación de una cita y unos últimos mensajes donde el demandado solicita el correo electrónico de la cliente y la misma le pregunta a qué horas puede ir al Banco, prueba que no esclarece ni demuestra que en efecto el señor Bustos se encontrara en cumplimiento de sus funciones, ni que hubiera realizado la visita a la señora INDIRA NIÑO.

Así las cosas, es claro que al interior de este juicio especial se demostró que la causal invocada para dar por terminado el vínculo laboral por parte del BANCO W S.A. se constituye en una falta grave que trae como consecuencia la autorización para levantar el fuero sindical del señor JOHN BUSTOS, con el finiquito de su contrato con justa causa; adicional a ello, que el demandante efectuó los procedimientos necesarios a fin de no vulnerar el debido proceso y derecho de defensa del accionado y, de igual forma, a lo largo del proceso, incluidas ciertas laxitudes, se le brindaron al demandado las herramientas necesarias a fin de que lograra su defensa en debida forma, no siendo allegadas pruebas por parte de este que permitieran demostrar que la conducta endilgada por su empleador no fuese cierta, pues por el contrario lo que se demostró fue que en efecto el demandado

faltó a sus funciones y se ausentó de sus labores los días 14 y 19 de octubre de 2021 sin ningún tipo de justificación.

En virtud de lo anterior, y al no encontrar pruebas que permitan concluir lo contrario, se confirmará la decisión de primer grado. Así se decidirá, sin costas en esta instancia por considerar que no se causaron.

DECISIÓN

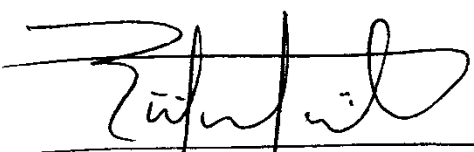
En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Veintiocho Laboral del Circuito de Bogotá, del catorce (14) de marzo de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

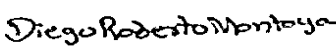
NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



RAFAEL MORENO VARGAS
Magistrado



DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO
Magistrado



DIEGO ROBERTO MONTOYA MILLAN
Magistrado

Firmas escaneadas según artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.