

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL BOGOTÁ D.C.

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: LUÍS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ.

CONSULTA - PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – ACCIÓN PERMISO PARA DESPEDIR DE ITAU CORPBANCA COLOMBIA SA CONTRA LADY PATRICIA GRANADOS MESA. RADICADO 2020 000384 01 JUZ 30.

En Bogotá D.C., a los diecisiete (17) de febrero de dos mil veintitrés (2023) siendo las tres (3:00) de la tarde, el Tribunal conforme a los términos acordados por la Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente

SENTENCIA

ITAU CORPBANCA COLOMBIA S.A., acude a la presente acción de fuero sindical para que se le dé permiso de despedir a su trabajadora aforada LADY PATRICIA GRANADOS MESA, quien incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo.

Como hechos se expone en síntesis que la demandada se vinculó con el Banco mediante contrato de trabajo a término indefinido el 16 de septiembre de 2011, para ocupar el cargo de auxiliar contac center. El día 29 de enero de 2020 la Gerencia de Relaciones Laborales adscrita a la Vicepresidencia de Gestión Humana recibió una denuncia anónima que informaba presuntas irregularidades en la documentación aportada por GRANADOS MESA para su contratación, por lo que procedió con la validación de los antecedentes de la trabajadora, habiéndose encontrado que la certificación laboral como asesora de cartera entre agosto de 2010 a septiembre de 2011 en la entidad Financréditos no correspondía a la realidad. De la certificación laboral con la empresa Finansers Ltda, del 25 de noviembre de 2009 al 21 de abril de 2010, se obtuvo de la consulta en el RUES, que esa entidad está en liquidación desde el año 2011 y que las fechas del certificado (fecha de inicio (2010- 11-25) y finalización (2010-04-21), no son coherentes con lo relacionado en la HV (vinculación

desde el 2009-11-25), lo anterior también ocurre con el título de bachiller académico del año 2001 otorgado por la I.E.D. San Agustín, el que tampoco es autentico porque se verificó con la Institución que para ese año no proclamó bachilleres. Ante estos hallazgos la trabajadora fue citada a descargos el 16 de junio de 2020 a las 2.30pm, diligencia que no se pudo realizar porque la trabajadora tenía un compromiso médico y se aplazó para el día 18 de ese mes y año, los descargos se allegaron por escrito. El Banco determinó que las declaraciones de la trabajadora no justificaban la falsedad en la información por ella aportada, por lo que el 17 de julio de 2020 notificó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, dada la violación gravísima de las obligaciones legales y reglamentarias en las que incurrió. En ese momento, como la trabajadora contaba con fuero de maternidad fue necesario acudir al permiso ante el Ministerio de Trabajo sin que a la fecha de la radicación de la demanda se hubiese decidido lo pertinente.

El 7 de septiembre de 2020, la organización sindical del BANCO ITAU Y DEL SECTOR FINANCIERO -OSIBYF, notificó el nombramiento de Granados Mesa en su junta Directiva Nacional. La decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, tiene respaldo en lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 70 literales a), e), f), h); artículo 81 numerales 5), 6); artículo 85 numeral 21); artículo 95 numeral 1), 4), 6); artículo 96 numeral 9); Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numerales 1) y 4); artículo 62, literal a) numerales 1), 5) y 6), así como los Códigos de Ética y Conducta de la Organización.

Actuación Procesal

La demanda se radicó el 04 de noviembre de 2020, fue admitida por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de esta ciudad en auto del 06 de abril de 2021, y se ordenó la vinculación de la organización sindical – SINDICATO denominado ORGANIZACIÓN SINDICAL DEL BANCO ITAU Y DEL SECTOR FINANCIERO – OSIBYF. En auto del 21 de enero de 2022, se tuvo por notificada a la demandada mediante curador ad litem quien, al contestar la demanda manifestó no constarle ningún hecho, dijo atenerse a lo probado en el proceso y no propuso excepciones; la organización sindical no se hizo parte en este asunto.

Sentencia de Primera Instancia

Tramitado el proceso el Juzgado Treinta Laboral del Circuito, puso fin a la primera instancia mediante sentencia de fondo el 19 de mayo de 2022, en la que se dispuso el levantamiento del fuero sindical que amparaba a LADY PATRICIA GRANADOS MESA como miembro de la Junta Directiva de la ORGANIZACIÓN SINDICAL DEL BANCO ITAU Y DEL SECTOR FINANCIERO –OSIBYF y, en consecuencia, AUTORIZO a ITAU CORPOBANCA COLOMBIA S.A., a terminar el contrato de trabajo por la ocurrencia de la justa causa prevista numeral 2º Y 6º del literal a.) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el art. 62 del C.S.T. Declaró que no encontró hechos constitutivos de excepciones susceptibles de ser declaradas de oficio y condenó en costas en un salario mínimo legal mensual vigente a la demandada. Llegó a esa determinación al verificar que en efecto la trabajadora aforada engaño a la empresa al momento de vincularse laboralmente, pues se constató que el diploma de bachiller aportado para el momento de suscripción del contrato de trabajo era falso.

Contra la sentencia que dictó el juez no se interpuso recurso de apelación, por lo que el proceso se remitió al Tribunal para que se surtiera el **grado jurisdiccional de consulta**, el que se asignó por reparto el día 10 de febrero del año en curso.

CONSIDERACIONES

En el asunto, está probado que entre las partes fue suscrito un contrato de trabajo el 16 de septiembre de 2011, en esa oportunidad con la entidad bancaria HELM BANK, vinculación que varió con el empleador BANCO CORPBANCA COLOMBIA SA (*por fusión legal*) mediante otrosí de mayo de 2014. Tampoco se controvierte la calidad de aforada de GRANADOS MESA, quien conforme comunicación del 07 de septiembre de 2020, la organización sindical del Banco Itaú y del sector financiero “OSIBYF”, informa que LADY PATRICIA GRANADOS MESA hace parte de su junta directiva. En cuanto a la garantía del fuero sindical el artículo 405 C.S.T., precisa:

“Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo”.

Dicho lo anterior procede La Sala a establecer sí los hechos endilgados por la actora constituyen una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de LADY PATRICIA GRANADOS MESA y por ende otorgar el permiso para despedir.

Las causales que alega la empresa son las infracciones al Reglamento Interno de Trabajo artículo 70 literales a), e), f), h); artículo 81 numerales 5), 6); artículo 85 numeral 21); artículo 95 numeral 1), 4), 6); artículo 96 numeral 9); Código Sustantivo del Trabajo, artículo 58, numerales 1) y 4); artículo 62, literal a) numerales 1), 5) y 6), así como los Códigos de Ética y Conducta de la Organización. El Juez concedió el permiso para despedir al encontrar que se configuró la causal descrita en el numeral 2º y 6º del literal a.) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, norma que subrogó el art. 62 del C.S.T.

Como el Reglamento Interno de Trabajo, no fue allegado al proceso, La Sala va a estudiar sí en el asunto se configura alguna de las causales legales que prevé el CST, invocadas al momento en que se tomó la decisión de finalizar el vínculo laboral de la trabajadora con el Banco. La carta de terminación del contrato de trabajo del 17 de julio de 2020, indica a Granados Mesa que su contrato finaliza por incumplimiento de lo previsto en el artículo 58 numerales 1) y 4) y artículo 62 literal a) numerales 1), 5) y 6) del CST. Lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 70 literales a), e), f), h); artículo 81 numerales 5), 6); artículo 85 numeral 21); artículo 95 numeral 1), 4), 6); artículo 96 numeral 9); y en lo dispuesto en los Códigos de Ética y Conducta de la Organización.

En los hechos descritos en la carta, la demandante para llegar a esa determinación expone que mediante denuncia anónima se informó al Banco que, para la época de la contratación, la demandada había presentado un certificado de bachiller falso y que ninguna de las referencias laborales era verídica, situaciones que una vez verificadas se encontraron ciertas. Contra ésta decisión, la trabajadora interpuso recurso de apelación, sin que el Banco la cambiara.

La actora fue llamada a rendir descargos, precisamente por éstas circunstancias, los cuales presentó por escrito, oportunidad en la que indicó:

"... doy respuesta de fondo a su requerimiento, manifestándole que no he cometido falta disciplinaria alguna y que recibo su citación como una posible materialización

de la persecución de la que soy víctima por mi estado de embarazo y mi calidad de afiliada al sindicato UNEB. (...)

En punto, y frente a la supuesta falta que se me endilga, aclaro de entrada que no acepto los hechos planteados en la citación de descargos y menos aún acepto las faltas que se me inculpan, pues en primer lugar téngase en cuenta que mi solicitud de empleo fue presentada directamente ante HELM BANK S.A. el 13 de septiembre de 2011, como resultado de una convocatoria para ocupar el cargo de RECEPCIONISTA, y me vinculé laboralmente con esta entidad bancaria el 16 de septiembre del mismo año, bajo sus propias condiciones y normativas internas, que yo conocí y acaté; informo que el cargo para el cual me presenté en el año 2011 no exigía el cumplimiento de un nivel mínimo de escolaridad, así como tampoco requería años mínimos de experiencia, por lo que sus acusaciones en mi contra son completamente infundadas. (...)

al paso que la conducta que en esta oportunidad me imputan, en gracia de discusión, afecta únicamente a los terceros que consideren inválidos mis documentos, pero de ninguna manera afecta al Banco pues, reitero, el cargo para el cual me postulé en el año 2011 ante Helm Bank NO EXIGÍA ser bachiller ni tener experiencia adicional para presentar la solicitud de empleo.

Aclarado lo anterior, pongo de presente que la investigación disciplinaria adelantada en mi contra evidentemente se ve afectada por el fenómeno de la prescripción, de conformidad con lo contenido en el parágrafo 1 del Artículo 18 de la Convención Colectiva de Trabajo de los años 1991-1993, norma convencional vigente y que se encuentra incorporada a mi contrato de trabajo, por cuanto la acción disciplinaria en mi contra y la eventual sanción a imponer tiene unos términos preclusivos, que los vinculan así:

“PARAGRAFO 1º. La falta prescribirá veinte (20) días después de aquel en que el Banco haya tenido conocimiento de ella, siempre que el primer aviso a que se refiere en este artículo no se haya dado dentro de los veinte (20) días previstos. (...).

De la lectura de la norma vigente, ampliamente conocida por usted, se desprende la temeridad de su citación, en tanto refiere a hechos supuestamente acaecidos desde hace más de nueve años, de los cuales debió haber tenido conocimiento por un periodo infinitamente anterior al termino de prescripción convencional, sobre los cuales valga aclarar que niego y repudio, por cuanto mi solicitud de empleo fue presentada en debida forma, me presenté a varias entrevistas previas antes de ser contratada y pasé por todos los filtros de seguridad exigidos por HELM BANK, (...).

Como resultado de lo expuesto, recibo y entiendo su citación como la materialización de la persecución de la que soy víctima como trabajadora sindicalizada y embarazada, sumado al cierre masivo de oficinas en toda la ciudad y la desaparición de varios cargos en la entidad, que han derivado en múltiples despidos a compañeros de trabajo, lo que genera gran preocupación en mí cuando para su materialización se adelantan infundados procesos disciplinarios que se encaminan únicamente a evitar el pago de la indemnización convencional por despido injusto o tratar de acudir ante el Ministerio del Trabajo o los Jueces Laborales para solicitar las debidas autorizaciones de despido.”

En cuanto a la denuncia que alega el Banco, se cuenta con correo electrónico del 29 de enero de 2020 12:02 pm, el cual informa:

"La presente es para darles a conocer a usted como entidad financiera, la clase de

empleados que manejan. Puntualmente me refiero a la señora Lady Patricia Granados Mesa quien tengo entendido labora como recepcionista del Banco Itau.

Dicha señora labora con ustedes por más de ocho años con documentos totalmente falsos iniciando por su certificado de Bachiller el cual menciona que se graduó en el 2001 y ese plantel educativo tuvo su primera promoción en el año 2003 y efectivamente es algo que pueden validar.

En este orden de días su funcionaria no cumple con el mínimo requisito educativo para cumplir un cargo en una compañía tan "prestigiosa ". Adicional y no menos importante la señora Granados ninguna de sus referencias laborales es verídica, en su empleo anterior en Seracis LTDA, fue acusada de abuso de confianza ya que le saco el dinero a una de sus compañeras de la cuenta. Mi pregunta es ustedes para contratar su personal no validan la información Básica?

Me gustaría que se verificara la información que estoy brindando en este comunicado ya que estoy muy segura de lo que indico de no ser así no me atrevería a emitir una falsa calumnia, espero que de poder verificar se tomen las medidas correspondientes para tranquilidad y seguridad los clientes que depositamos toda nuestra confianza en ustedes".

También obra comunicación dirigida a la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DISTRITAL SAN AGUSTIN, en la que se pide certificar si GRANADOS MESA estudió en esa Institución educativa con indicación de fecha inicial y fecha final, esto porque en la hoja de vida que allega la demandada indica que se graduó de bachiller académica el 04 de diciembre de 2001, a lo que se contestó: *"De manera atenta me permito informar que una vez validados los archivos de la institución educativa se pudo constatar que para la vigencia 2001 e Colegio San Agustín IED no proclamo bachilleres académicos, por cuanto el diploma adjunto no es verídico".*

Aunado a esto, se cuenta con la declaración rendida por la testigo JOHANNA XIMENA GIRALDO PEREZ – funcionaria de la Gerencia de las Relaciones Laborales del Banco, quien lleva 4 años vinculada. Dijo que no conoce a la demandada, que ella fue la encargada de llamar a la trabajadora a descargos, en virtud de una denuncia anónima en la que se puso de presente información falsa al momento en que Granados Mesa ingresó a laborar. La demandada fue citada a descargos para el 18 de junio de 2020, no se hizo presente y los rindió por escrito, no obstante, tal escrito no fue suficiente para sustentar y explicar el porqué de la información errada. El 17 de julio de 2020 la entidad tomó la decisión de terminar el contrato, época para la cual la demandada contaba con fuero por maternidad, por lo que se pidió el respectivo permiso al Ministerio de Trabajo. Días antes de vencer la licencia de maternidad, se pidió al colegio la certificación correspondiente, también se indagó en las empresas registradas para acreditar la experiencia laboral, obteniéndose

como resultado de la investigación que la demandada engaño al banco en la información que suministró al momento de la vinculación laboral, conductas que atentan contra las disposiciones del RIT y lo estipulado en su contrato.

De lo anterior, puede concluir La Sala que en el sublittem se configura la conducta descrita en el numeral 1 del CST, que dispone: “*El haber sufrido **engaño** por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido*”. Pues se logró corroborar que el diploma de bachiller que se relaciona en la hoja de vida de la trabajadora al momento de vincularse con la empresa HELM BANK era un documento falso del que se aprovechó al momento de la vinculación laboral y con ese comportamiento vulneró no solo su deber constitucional de actuar de buena fe, sino que faltó a las obligaciones que la Ley le impone, tal como ocurre con la causal en análisis. Nótese, como al momento de rendir los descargos la trabajadora solo se limitó a exponer circunstancias de persecución por su estado de embarazo y su calidad de afiliada al sindicato UNEB, pero no pudo objetar ninguna de las situaciones por las que fue llamada a rendir explicaciones, esto es, lo relacionado con el diploma y dos experiencias laborales, a lo que solo manifestó que en su oportunidad superó todos los filtros que le impuso el Banco. Sin embargo, como ya se indicó esta conducta de presentar información falsa a todas luces resulta inadmisibile.

Suficientes resultan estas consideraciones para concluir en la **CONFIRMACIÓN** de la sentencia consultada.

COSTAS

Las de primera se confirman. Sin costas en la alzada por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

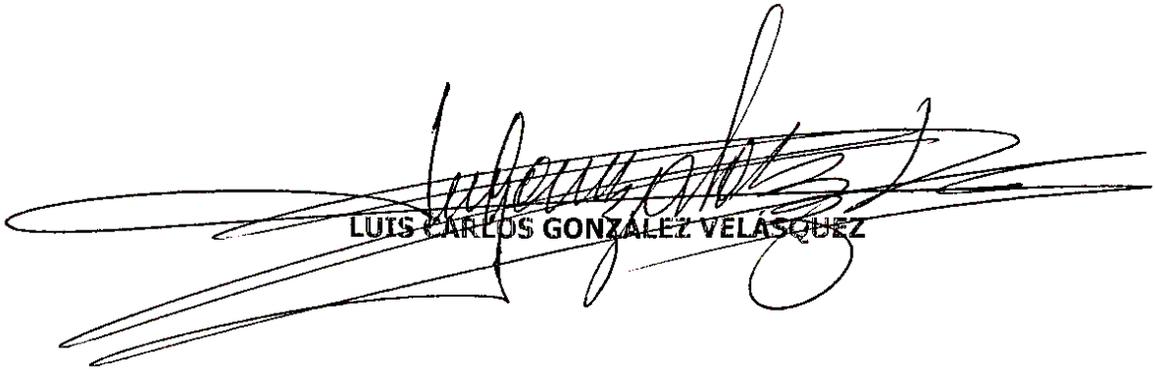
En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., Sala Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá el día 19 de mayo de 2022, por las razones expuestas en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO. – Las de primera se confirman. Sin costas en la alzada por tratarse del grado jurisdiccional de consulta.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LUIS CARLOS GONZALEZ VELASQUEZ



JOSÉ WILLIAM GONZALEZ ZULUAGA



DIEGO FERNANDO GUERRERO OSEJO