

República de Colombia

Rama Judicial



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C. SALA SEPTIMA DE DECISIÓN DE LA SALA LABORAL

MAGISTRADO PONENTE: DR. LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL

S E N T E N C I A

REF. : Acción de Levantamiento de Fuero Sindical. No
29 2022 00467 01
R.I. : S – 3809-2023
DE : SCOTIABANK COLPATRIA S.A.
CONTRA : JOSÉ EUDORO HENAO MARTINEZ; SINDICATO
GENERAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR
FINANCIERO SGTF-

En Bogotá D.C., a los siete (7) días del mes de septiembre del año dos mil veintitrés (2023), siendo la hora de las 4:30 pm, actuando como Magistrado Ponente, LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL, procede la Sala Séptima de Decisión, de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá, a REVISAR, en GRADO DE JURISDICCIÓN DE CONSULTA, en favor de la persona natural demandada, la sentencia de fecha 14 de julio de 2023, proferida por la Juez 29 Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso de la referencia.

S E N T E N C I A

No sin antes hacer una breve reseña del caso:

TESIS DE LA PARTE DEMANDANTE

A nivel de síntesis, afirma la Entidad demandante, SCOTIABANK COLPATRIA S.A., que el demandado JOSÈ EUDORO HENAO MARTÌNEZ, se encuentra vinculado al servicio de dicha empresa, desde el 3 de mayo de 2021, mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando actualmente el cargo de Asesor Comercial; que pertenece a la Junta Directiva del Sindicato General de Trabajadores del Sector Financiero – SGTF-, siendo miembro principal de dicha organización sindical, en su condición de Tercer Suplente; gozando, por tal razón, de Fuero Sindical; que el trabajador demandado, en su condición de trabajador de la Empresa demandante SCOTIABANK COLPATRIA S.A., ha sido requerido constantemente por la entidad demandante, por haber incurrido en prácticas comerciales irregulares y ajenas a las políticas de la compañía, ya que, entre el mes de junio y noviembre de 2021, se reportaron 11 reclamaciones por parte de clientes asesorados por el trabajador demandado, en las cuales manifestaron quejas relativas a la apertura de pólizas de seguros sin su conocimiento, consentimiento y/o relacionadas a información insuficiente o contraria a la realidad respecto de los productos activados por el asesor comercial; que el 15 de febrero de 2022, la compañía demandante, adelantó una cesión de refuerzo en práctica de ventas al señor demandado JOSE EUDORO HENAO MARTINEZ, con ocasión de lo indicado en los hechos inmediatamente anteriores; que el área de Dirección de Practica de Ventas, Control Interno y QA, constató que el demandado, activó los días 7 de febrero de 2022, 15 de febrero de 2022 y 18 de febrero de 2022, 3 pólizas de seguros; que los clientes expresamente desconocieron haber aprobado y aceptado; que el 6 de septiembre de 2022, la entidad demandante, recibió requerimiento PQR, por parte de la cliente LUZ EVELIA SANCHEZ RINCON, en el cual señaló que el demandado, le ofreció un prestamos con una tasa de interés inferior a la efectivamente aplicada, manifestándole a su vez, que debía adquirir una póliza de seguros para efectuar el desembolso del crédito solicitado, constatando la entidad demandante, que la póliza que apertura el demandado, era una póliza para el cáncer, producto que la cliente manifestó no haber solicitado, y así actuó con varios clientes; que al

trabajador demandado, se le inició el proceso disciplinario; que el 28 de octubre de 2022, se llevó a cabo la diligencia de descargos del trabajador demandado, lo que motivó el despido del actor, de forma condicionada, a partir del 9 de noviembre de 2022, una vez, el Juez Laboral, autorice el despido; hechos sobre los cuales fundamenta la pretensiones de la demanda.

TESIS DE LA DEMANDADA

Al demandado, como persona natural, así como al sindicato demandado, se les tuvo por no contestada la demanda, en audiencia pública, celebrada el 16 de junio de 2023.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

La Juez de primera instancia, mediante sentencia del 14 de julio de 2023, acogió las pretensiones de la demanda, ordenando LEVANTAR el FUERO SINDICAL del trabajador JOSÉ EUDORO HENAO MARTÍNEZ, como integrante de la ORGANIZACIÓN SINDICAL, denominada SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO -SGTF, en su condición de Tercer Suplente de dicha organización, autorizando a la entidad demandante SCOTIABANK COLPATRIA S.A., para que haga efectivo el despido del trabajador; lo anterior, al considerar que, la parte actora, acreditó fehacientemente las justas causas alegadas para dar por terminado el contrato de trabajo, consistente en la causal del numeral 6º del literal a) del art.62 del C.S.T.; sin proferir condena en costas.

RECURSO INTERPUESTO Y OBJETO

Conoce esta instancia, de la revisión de la sentencia, por Grado de Jurisdicción de Consulta, comoquiera que, ninguna de las partes la impugnó, resultando totalmente adversa a las pretensiones del trabajador demandado, dándose los presupuestos del Art. 69 del C.P.T.S.S..

PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica planteada, tanto en la sentencia consultada, como en el escrito de demanda, estima la Sala, que el problema jurídico a resolver en esta instancia, se centra en establecer:

Si la sentencia de la Juez de primera instancia, se ajusta a derecho, de acuerdo con las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, al autorizar el levantamiento del fuero sindical, como el despido del accionado JOSE EUDORO HENAO MARTINEZ; lo anterior, con miras a confirmar o revocar la sentencia consultada.

Previamente a considerar el problema jurídico planteado, desde ya, advierte la Sala, que se encuentran debidamente configurados los presupuestos procesales; por lo tanto, no existen causal de nulidad alguna que invalide lo actuado a esta altura del proceso.

PREMISA NORMATIVA

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala privilegia como preceptos normativos los siguientes:

El art. 39 de la Constitución Política de Colombia - 1991, reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

El art.53 de la Constitución Política de Colombia, establece como principio fundamental del derecho laboral, entre otros, el de la situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho.

El art. 405 del C.S.T., define el fuero sindical, como 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.

Así mismo, el art. 410 del C.S.T., consagra como justas causas, para que el Juez autorice el despido de un trabajador aforado, entre otras, las causales enumeradas en el literal a) del art.62 del C.S.T..

Los arts.58 y 60 del C.S.T., que trata de las obligaciones y prohibiciones especiales que están a cargo de los trabajadores.

El literal a) del art. 62 del C.S.T., que señala de forma taxativa las justas causas que puede alegar el empleador, para dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo.

Por su parte el párrafo único del literal "b" del artículo 62 del CST., establece que la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación, ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Reglamento Interno de Trabajo.

PREMISA FÁCTICA

De otra parte, los artículos 60 y 61 del CPTSS y 164 del C.G.P., imponen al Juez, el deber de fundar toda decisión en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

En el caso que nos ocupa, desde ya, advierte la Sala, que no es motivo de discusión en el recurso de alzada, la existencia del contrato de trabajo que vincula a las partes, los extremos temporales del mismo, como el cargo desempeñado por el demandado; tampoco es motivo de discusión, la existencia de la Asociación Sindical denominada SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR FINANCIERO -SGTF-, como la garantía

foral de que goza el demandado JOSÈ EUDORO HENAO MARTÌNEZ, en calidad de Tercer Suplente de dicha asociación sindical.

Precisado lo anterior, resalta la Sala que, de conformidad con lo establecido en el art. 167 del C.G.P., corresponde a la parte actora, demostrar la justa causa que alega, para que se le autorice despedir al trabajador demandado, amparado por fuero sindical, en los términos alegados en la carta de terminación del contrato de trabajo, de fecha 9 de noviembre de 2022, obrante dentro de las diligencias virtuales.

A nivel de síntesis, la parte accionante, en la carta de despido de fecha 9 de noviembre de 2022, obrante dentro de las diligencias virtuales, alegó como hechos sustento del despido, **configurativos** de la causal 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., en concordancia con el artículo 1º del artículo 58 del CST; así como, con el Reglamento Interno de Trabajo, y el Contrato de Trabajo; que el trabajador demandado, según informe del 15 de septiembre de 2022, realizado por la Gerencia de Relaciones Laborales SST y Bienestar, viene incumpliendo las obligaciones propias de su cargo, al no brindar información clara, precisa y adecuada a la cliente Luz Marina Cordero Fuentes, identificada con la cédula de ciudadanía, terminada en ***3425, la cual informó mediante PQR, el ofrecimiento por parte del demandado, de un crédito con una tasa del 1.89%, la cual no fue aplicada, pues, al crédito de la señora Cordero, se le aplicó una tasa de interés del 2.29%, la cual es superior a la ofrecida por el señor demandado, entre otras quejas reportadas por varios clientes del banco demandante, relacionadas en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Precisado lo anterior, descendiendo al caso bajo examen, del análisis conjunto de la prueba recaudada dentro del devenir procesal, consistente en la prueba documental allegada por cada una de las partes, y, la prueba testimonial recepcionada, así como del sentido y alcance del cuadro normativo citado en precedencia, fácil resulta concluir a la Sala, que la sentencia de la Juez de primera instancia, habrá de **CONFIRMARSE**, por

compartir la Sala, los argumentos sobre los cuales basa su decisión; si se tiene en cuenta que, la parte actora, a quien correspondía la carga de la prueba, de acuerdo con lo preceptuado en el art. 167 del C.G.P., acreditó clara y fehacientemente, dentro del proceso, que el trabajador demandado, incurrió en los hechos que se le imputan en la carta de terminación del contrato de trabajo; nótese como, los testigos llamados a declarar, consistentes en las declaraciones vertidas por FAVIO DIAZ MACIADO, MARGARITA GONZALEZ SALCEDO y MARTHA CAROLINA SANCHEZ, fueron claros, enfáticos, uniformes e insistentes en afirmar que el trabajador demandado, en las fechas indicadas por la entidad demandante, incurrió en los hechos que le son enrostrados por la accionante, consistentes en que, el demandado, suministraba a los clientes del Banco demandante, una información deficiente y contraria a las peticiones de los clientes, yendo en contravía de las políticas del Banco, generándoles graves perjuicios a los clientes del Banco, sintiéndose engañados, toda vez que, aparecían con productos asignados que nunca fueron solicitados por ellos; además que, con dicha prueba, también quedó demostrado, que el Banco demandante, siempre capacitaba a los asesores comerciales, entre los que se encontraba el demandado, para que éstos brindaran una información, transparente, concisa y veras, acorde con las políticas del banco demandante, desacatando el trabajador demandado, con su conducta, las normas del Código de Conducta del Banco, como del Reglamento Interno de Trabajo de la entidad bancaria; ejecutando la actividad laboral, el trabajador demandado, por fuera de los parámetros establecidos en el contrato de trabajo, conducta que se encuentra tipificada, como falta grave al cumplimiento de sus obligaciones especiales y generales, tanto contractuales como legales, tal como se colige del Reglamento Interno de Trabajo, como del Código de Conducta del Banco accionante, encuadrándose, la conducta del accionado, a su vez, dentro de la justa causa, tipificada en el numeral 6º del literal a) del art. 62 del C.S.T., para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo, por parte de la entidad demandante, tal como lo consideró y decidió la Juez de instancia; en ese orden de ideas, no encuentra la Sala, reproche alguno a la decisión del A-quo, razón por la cual, se Confirmará en todas sus partes, la

sentencia consultada, por encontrarla ajustada a derecho, de acuerdo con las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso.

En los anteriores términos, queda surtido el Gado de Jurisdicción de Consulta, en favor del trabajador accionado.

COSTAS

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, la **SALA SÉPTIMA DE DECISIÓN, DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C.**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

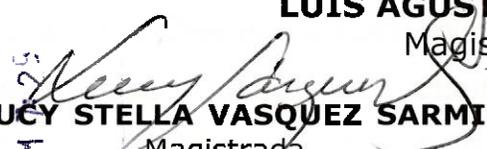
RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR en todas sus partes, la sentencia consultada, de fecha 14 de julio de 2023, proferida por la Juez 29 Laboral del Circuito de Bogotá, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO.- Sin Costas en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE.


LUIS AGUSTÍN VEGA CARVAJAL
Magistrado Ponente


LUCY STELLA VASQUEZ SARMIENTO
Magistrada


LILLY YOLANDA VEGA BLANCO
Magistrada

23 SEP 13 PM 2:25

100006