



República de Colombia
Tribunal Superior de Cali
Sala Laboral

Proceso	Fuero Sindical – Apelación de Sentencia
Demandante	BANCO FALABELLA S.A.
Demandado	RONALD ALVARADO TOLE
Radicación	760013105001202200172 01
Asunto	Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso para Despedir
Tema	Prescripción de la Acción y Justa Causa
Sub Temas	<p>El recurso de apelación impetrado por la parte demandante debe ser inadmitido, pues en materia laboral como lo regulan los artículos 15, literal b) numeral 1; 65 y 66 del CPTSS, para que se pueda conceder por el juez de primer nivel el recurso de apelación, luego admitirlo y decidirlo por el superior, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) capacidad para interponer el recurso, b) interés para recurrir; c) oportunidad, d) procedencia; e) sustentación y f) observancia de ciertas cargas procesales.</p> <p>De estos, se observa que para el caso de ahora se incumple con el segundo, dado que la sentencia no le fue adversa a sus intereses, al contrario, culminada la ritualidad de esta clase de procesos especiales, obtuvo por parte de la administración de justicia, levantamiento a la garantía de fuero sindical al señor RONALD ALVARADO TOLE al ostentar la calidad de tercer suplente en el cargo de Secretario de Educación del SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO “SIBANCOL” - SUBDIRECTIVA CALI, y la autorización para su despido.</p> <p>El procedimiento disciplinario exigido en el numeral 16 del artículo 108 y 115 del CST y estipulado en los artículos 49 y s.s. del reglamento interno de trabajo quedó agotado el 17 de marzo de 2022, con la expedición de la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa, de tal suerte que el lapso para la presentación de la acción especial vencía el 17 de mayo de 2022 y, habiéndose radicado ante la oficina de reparto la demanda especial de fuero sindical el 25 de marzo de 2022, a dicho momento la acción no había prescrito.</p> <p>La gestión indiferente y negligente en el cumplimiento de la labor encomendada como ejecutivo comercial de piso por parte del trabajador RONALD ALVARADO TOLE, finiquitó en un grave caso de suplantación del cliente Santiago Molina y además en una pérdida para el banco</p>

	por valor de \$7.948.700,, corresponde a una conducta que indiscutiblemente, aterriza como falta grave, tipificada en el numeral 7° del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo y, por ende el incumplimiento a sus obligaciones especiales de que trata los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, originándose la terminación del contrato de trabajo por las causales 1, 2, 4 y 6 del artículo 62 <i>ibídem</i> .
--	--

En Santiago de Cali, a los treinta y un (31) días del mes de agosto de 2023, el suscrito Magistrado **Jorge Eduardo Ramírez Amaya**, en asoció con las demás integrantes de la Sala de Decisión, procede a dictar sentencia, en Segunda Instancia, conforme los lineamientos definidos en el **numeral 1° del Artículo 13 de la Ley 2213 de 2022**, en el proceso de la referencia.

En el acto, se procede a resolver el **recurso de apelación interpuesto** por la **parte demandante y demandada** contra la **Sentencia No. 131 del 5 de julio de 2022**, proferida por el **Juzgado Primero Laboral del Circuito** de esta ciudad.

No habiendo pruebas que practicar y surtido el trámite legal, procede la Sala, a proferir la siguiente,

SENTENCIA No. 151

ANTECEDENTES

Demanda y Contestación

Por conducto de apoderado judicial, la sociedad **FALABELLA S.A.**, promovió demanda Especial de **LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL Y PERMISO PARA DESPEDIR** en contra del señor **RONALD ALVARADO TOLE**, pretendiendo las siguientes declaraciones: I) que, el señor RONALD ALVARADO TOLE es trabajador del BANCO FALABELLA S.A., desde el 3 de agosto del 2015, en virtud del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes y que en la actualidad desempeña el cargo de Ejecutivo Comercial de Piso; II) que, el señor RONALD ALVARADO TOLE, es miembro de la organización sindical SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO "SIBANCOL"; III) que el señor RONALD

ALVARADO TOLE en su calidad de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Cali de la Organización Sindical SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO "SIBANCOL" como Tercer Suplente – Secretaria de Educación, goza actualmente de la garantía de fuero sindical; IV) que, el señor RONALD ALVARADO TOLE, incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en los numerales 1º, 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 62 del C.S.T., subrogada por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo Estatuto, así como las establecidas en la Descripción de Puesto Asesor Comercial (hoy ejecutivo de piso), los literales b), d) y h) de la cláusula primera, los literales a) y k) de la cláusula quinta y la cláusula octava del contrato de trabajo, de igual forma los numerales 1, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 19, 20, 21 y 22 de la Política de Gestión Comercial, los numerales 3, 4 y 5 de las Normas Generales – Anexo al Contrato-, los numerales 3.1, 3.2 y 3.4 del Estándar para la Protección de los Sistemas de información y equipos de cómputo (BFCO.PS.SI.6.ES.8), el numeral 5.4 de la Política de Organización de Seguridad de la Información (BFCO.PE.PO2.PL.15), los numerales 4, 5.2.1.9, 5.2.1.10 y 5.2.1.11 de la Política General de Seguridad de la Información (BFCO.PE.PO.2.PL.14), los numerales 5, 6, 8, 10, 11, 12 y 15 del artículo 38, así como los numerales 1, 5, 10, 14, 30 y 33 y el párrafo numeral 2 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo y los numerales 1 y 5 del artículo 58 y los numerales 1, 2, 4 y 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo; V) que, como consecuencia de las anteriores declaraciones se ordene el **levantamiento de fuero sindical** del demandado y se conceda el **permiso para despedir con justa causa** al señor RONALD ALVARADO TOLE y, VI) se condene en costas.

Como sustento fáctico de las pretensiones, esgrimió que, RONALD ALVARADO TOLE, celebró contrato de trabajo a término indefinido con la Sociedad BANCO FALABELLA S.A. el 3 de agosto de 2015 y en la actualidad se desempeña en el cargo de Ejecutivo Comercial de Piso.

Dijo que, mediante comunicación recibida por Fallabella S.A. el 8 de mayo

del 2017, remitida por el SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO "SIBANCOL", se le comunicó que RONALD ALVARADO TOLE fue elegido como Tercer Suplente – Secretaría de Educación de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Cali de dicha Organización Sindical, gozando actualmente de la garantía de fuero sindical.

Que, RONALD ALVARADO TOLE al suscribir el contrato de trabajo con Falabella S.A. el 3 de agosto del 2015, se obligó en la cláusula primera a prestar sus servicios, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparte el Banco como empleador y observando siempre en su desempeño la debida diligencia y cuidado, así como a cumplir con los Reglamentos del empleador y las disposiciones contenidas en la ley y en el contrato de trabajo y además se comprometió a guardar en el desempeño de sus funciones o por fuera de ellas, la discreción, reserva y sigilo que exige la lealtad que le debe al empleador.

Que, el demandado pactó en la cláusula quinta como falta grave la violación de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias o de una orden que le imparta la empresa, así como la violación de cualquiera de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; en la cláusula sexta se comprometió a cumplir con las obligaciones de los artículos 57 y 58 del C.S.T. y las que impongan el Reglamento Interno de Trabajo; y, en la cláusula octava que los recursos que sean puestos a disposición del EMPLEADO para el desarrollo de su cargo y funciones son para el uso exclusivo del trabajador y su utilización para asuntos personales es considerado como falta grave.

Que, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo del BANCO FALABELLA S.A., el señor RONALD ALVARADO TOLE, tiene como deber cumplir estrictamente las políticas de seguridad de la información dispuestas por la empresa, garantizar que el usuario de dominio o los usuarios de aplicativos proporcionados por parte de la compañía o de los proveedores, para el desempeño de sus funciones sean de carácter personal e intransferible, ejecutar los trabajos que se le confíen con honradez, buena voluntad y de la

mejor manera posible, guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa, recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general, observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo, cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y los Manuales de Procedimientos de la Empresa.

Aseveró que, el Banco tuvo conocimiento el 27 de enero de 2022, por medio de correo electrónico y a través del informe presentado por el área de control interno del Banco, que el señor RONALD ALVARADO TOLE, el 24 de noviembre del 2021, adelantó una gestión sobre los datos e información financiera del cliente Santiago Molina Álvarez, mediante equipos que NO le habían sido asignados conforme sus responsabilidades, que, el 11 de diciembre de 2021 el cliente SANTIAGO MOLINA presentó una reclamación formal donde manifestó desconocer la adquisición de productos financieros con BANCO FALABELLA S.A.; se expuso que al Señor SANTIAGO MOLINA se le realizaron transacciones y asignación de productos el 24 de noviembre de 2021 y se pudo verificar que la persona que se acercó en dicha fecha NO correspondía al cliente, por lo cual dichas transacciones y productos fueron gestionados mediante suplantación del cliente; que, se pudo establecer con los registros fílmicos que, el 24 de noviembre del 2021 a las 12:12 horas, la persona que manifestaba ser el cliente SANTIAGO MOLINA, estaba siendo atendida y fue ingresada por el señor RONALD ALVARADO TOLE a las instalaciones del Banco.

Que, dentro de las validaciones realizadas por el área de control interno, se pudo establecer que el 24 de noviembre del 2021, una vez se efectuó el ingreso de la persona, seguidamente, el señor RONALD ALVARADO TOLE se dirigió a un módulo de atención y mediante el usuario personal e intransferible (SUCUELLAR) se hicieron dos (02) intentos de biometría en el aplicativo Registraduría para la validación de identidad el cliente sin que éste o quien

manifestaba serlo, se encontrara presente e interviniendo en el trámite; el usuario (SUCUELLAR) pertenece a la funcionaria SUSAN KAREN CUELLAR CAIPA., mediante el usuario (NLARCE) el cual pertenece a un funcionario distinto que ejecuta un cargo diferente, y que dio lugar a la autorización y entrega de los productos financieros a una persona que NO era el cliente SANTIAGO MOLINA, facilitando la ejecución de transacciones irregulares desconocidas por el verdadero cliente; el usuario (NLARCE) pertenece al funcionario NESTOR LEONARDO ARCE GARZÓN.

Que, mediante comunicación de fecha 11 de febrero de 2022, se dio apertura formal y por escrito al proceso disciplinario en contra del señor RONALD ALVARADO TOLE y, en consecuencia, se corrió traslado de las pruebas que estaban en poder de la Compañía y se citó al demandado a diligencia de descargos a celebrarse el miércoles 16 del mismo mes y año a las 10:00 am, la cual se llevaría a cabo de forma virtual, cuya citación informó al interesado las presuntas faltas cometidas y se le hizo saber que podía ser asistido por 2 representantes de la organización sindical a la cual pertenece. Que, el 15 de febrero del 2022 se recibió una solicitud de aplazamiento de la diligencia de descargos programada para el 16 de febrero de 2022, de parte de la Organización Sindical USB, a la cual se accedió y la señaló para el lunes 21 de febrero de esta misma anualidad a las 10:00 am, a la cual no asistió el disciplinado, se levantó acta de no comparecencia a diligencia de descargos por parte del señor RONALD ALVARADO TOLE.

Que, el 24 de febrero del 2022 el BANCO FALABELLA S.A., informó al señor RONALD ALVARADO TOLE que en atención a la incapacidad médica allegada y que le impidió presentarse a la diligencia de descargos del 21 de febrero de 2022, se reprogramó la diligencia para el día 28 de febrero del 2022 a las 10:00 am., la cual se llevó a cabo, contando con la participación del señor RONALD ALVARADO TOLE y 2 miembros de la Organización sindical "USB", esto es las señoras Nuris Yamile Castillo Sánchez y Rocío del Pilar Cadena Candelo.

Afirmó que, en diligencia de descargos celebrada el 28 de febrero del 2022, el señor RONALD ALVARADO TOLE, admitió que conoce y entiende el Reglamento Interno de Trabajo del BANCO FALABELLA S.A., aceptó que el Banco impartió capacitación para el ejercicio de las funciones, que el Banco impartió capacitación en Riesgo Operacional, además manifestó conocer los estándares de formación para la protección de los sistemas y equipos de cómputo por ser únicos y personales, que está prohibido el uso de los usuarios y claves personales por personas diferentes a los titulares, pues los usuarios y contraseñas son personales e intransferibles, de igual forma admitió conocer las políticas comerciales impartidas por el Banco, las políticas de seguridad de la información, así como reconoció entender el procedimiento dispuesto por el Banco para la validación de la identidad, a través del aplicativo Registraduría, el procedimiento dispuesto por la Compañía para a validación de identidad mediante registro biométrico en el aplicativo Registraduría, y, admitió que realizó la validación de identidad de la persona que decía ser el cliente Santiago Molina a través del aplicativo Registraduría usando el usuario (NLARCE), proceso que culminó con la entrega de la tarjeta de crédito y haber utilizado un usuario y contraseña de un funcionario distinto con un cargo y responsabilidades diferentes con la finalidad de desbloquear la tarjeta de crédito de la persona que manifestaba ser el cliente Santiago Molina y que había quedado pendiente en Registraduría para seguir el trámite.

Que, el señor RONALD ALVARADO TOLE incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en los numerales 1º, 2º, 4º y 6º del literal a) del artículo 62 del C.S.T., norma que fue subrogada por el artículo 7º del Decreto ley 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1º y 5º del artículo 58 del mismo Estatuto, así como las establecidas en la Descripción de Puesto Asesor Comercial (hoy ejecutivo de piso), los literales b), d) y h) de la cláusula primera, los literales a) y k) de la cláusula quinta y la cláusula octava del contrato de trabajo, de igual forma los numerales 1, 6, 7, 8, 9, 11, 15, 19, 20, 21 y 22 de la Política de Gestión Comercial, los numerales 3, 4 y 5 de las Normas Generales – Anexo al Contrato- , los numerales 3.1, 3.2 y 3.4 del Estándar para la

protección de los sistemas de información y equipos de cómputo (BFCO.PS.SI.6.ES.8), el numeral 5.4 de la Política de Organización de Seguridad de la Información (BFCO.PE.PO2.PL.15), los numerales 4, 5.2.1.10 y 5.2.1.11 de la Política General de Seguridad de la Información (BFCO.PE.PO.2.PL.14), los numerales 5, 6, 8, 10, 11, 12 y 15 del artículo 38, así como los numerales 1, 5, 10, 14, 30 y 33 y el párrafo numeral 2 del artículo 43 del Reglamento Interno de Trabajo y los numerales 1 y 5 del artículo 58 y los numerales 2, 4 y 6 del artículo 52 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que, el BANCO FALABELLA S.A., mediante comunicación de fecha 17 de marzo de 2022, finalizó el contrato de trabajo con justa causa del señor RONALD ALVARADO TOLE, decisión que está sujeta a la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical.

RONALD ALVARADO TOLE, en la audiencia de que trata el artículo 114 del CPTSS mediante apoderado judicial, contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones 4º, 5º y 6º de la misma. En su defensa formuló la excepción previa de: **Prescripción de la Acción del Banco para el Levantamiento del Fuero Sindical** y de fondo las de: **Inexistencia de Mala Fe por Parte del Trabajador** y la de **Inexistencia Incumplimiento Legal Contractual o Reglamentario**.

La organización sindical **SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO "SIBANCOL"** -, no concurrió al proceso, a pesar de ser debidamente notificado.

Trámite y Decisión de Primera Instancia

El **Juzgado Primero Laboral del Circuito de Cali** profirió la **Sentencia No. 131 del 5 de julio de 2022**, **declarando** no probada la **excepción de Prescripción** y las excepciones de mérito propuestas por RONALD ALVARADO TOLE; **levantando** la garantía de fuero sindical al señor RONALD ALVARADO TOLE al ostentar la calidad de tercer suplente en el cargo de Secretario de Educación del SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO "SIBANCOL" - SUBDIRECTIVA CALI, y por lo tanto **autorizando** el despido del demandado; **declarando** infundada la

tacha respecto de la testigo SUSAN KAREN CUELLAR, propuesta por el apoderado judicial de la parte demandante y finamente **condenando** en costas al demandado.

El A quo sostuvo que, no se discutió en el proceso que el demandado es trabajador del Banco Falabella S.A. desde el 3 de agosto del año 2015, en cuanto a la organización sindical, que se trata de un sindicato de primer grado desde el 25 de abril de 2017; que el demandado ostenta la calidad de tercer suplente en el cargo de Secretario de Educación del Sindicato SINBACOL Subdirectiva CALI. En lo referente a la justa causa sostuvo que el demandado incurrió en el incumplimiento de las obligaciones especiales, pues desatendió las ordenes e instrucciones dadas por el banco, en relación con el procedimiento para la protección de los sistemas de información y equipos de cómputo, así como el de la seguridad de la información y las funciones y responsabilidades puestos a su cargo, pues de conformidad con el informe emitido por el área de control interno del Banco Falabella y de los soportes fílmicos, se indica que el 24 de noviembre de 2021 el demandado adelantaba la gestión sobre datos e información financiera del cliente Santiago Molina, mediante equipos que no le fueron asignados de conformidad con el cargo que desempeña el demandado, utilizando el usuario y contraseña de otro funcionario que ostenta otras competencias y responsabilidades diferentes; que de conformidad con las validaciones en el sistema de información y registros fílmicos allegados al expediente, así como lo aceptado por el trabajador en la diligencia de descargos de fecha 28 de febrero de 2022, se acredita que el demandado utilizó el equipo, usuario y contraseña del Gerente de Oficina Néstor Leonardo Arce en el desbloqueo de una tarjeta de crédito a nombre del señor Santiago Molina Álvarez, sin embargo, en virtud de las funciones de ejecutivo comercial de piso, no tiene la facultad de realizar el proceso de validación de identidad mediante biometría en el aplicativo Registraduría y como consecuencia no cuenta con un usuario asignado por el banco para dicho aplicativo, a pesar de ello, el trabajador procedió a realizar dicho procedimiento desconociendo las políticas emitidas por su empleador, situación que ayudó a facilitar la suplantación del cliente

Santiago Molina Álvarez, en el desbloqueo de la tarjeta de crédito y asignaciones de producto que ocasiono una pérdida para el Banco Falabella S.A. de \$7.948.700 de conformidad con la transacciones realizadas a nombre de Santiago Molina.

Recurso de Apelación

Inconformes con la decisión **impugnaron la demandante y el demandado.**

Impugnación Parte Demandante

El demandante indica que, si bien la excepción de prescripción se declaró no probada, es importante establecer la verdadera fecha de radicación de la demanda a efectos de que no exista confusión en la contabilización de los dos meses, pues la misma se radicó el 25 de marzo de 2022 y no el 30 como lo adujo la juez.

Impugnación Parte Demandada

El demandado expone que existe prescripción de la acción ya que las fechas son extemporáneas, pues la demanda se presentó el 30 de marzo de 2022, por lo que la acción se debe terminar.

Que los argumentos expuestos son suficientes para determinar que hubo cumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones impartidas por el Gerente, quien es el representante del empleador, además, eran cumplidas e impartidas por los demás trabajadores.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Precisión Previa

Se tiene que en materia laboral como lo regulan los artículos 15, literal b) numeral 1; 65 y 66 del CPTSS, para que se pueda conceder por el juez de primer nivel el recurso de apelación, luego admitirlo y decidirlo por el superior, es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) capacidad para interponer el recurso, b) interés para recurrir; c) oportunidad, d) procedencia; e) sustentación y f) observancia de ciertas cargas procesales.

De estos, se observa que para el caso de ahora, se incumple con el segundo, dado que, la sentencia no le fue adversa a sus intereses, al contrario, culminada la ritualidad de esta clase de procesos especiales, obtuvo por parte de la administración de justicia, levantamiento a la garantía de fuero sindical al señor RONALD ALVARADO TOLE al ostentar la calidad de tercer suplente en el cargo de Secretario de Educación del SINDICATO BANCARIO COLOMBIANO "SIBANCOL" - SUBDIRECTIVA CALI, y la autorización para su despido.

Puestas de ese modo las cosas, faltando uno de los presupuestos de viabilidad para la procedencia del recurso de apelación elevado, se rechazará el recurso de apelación elevado por la actora contra la referida providencia.

En el acto, se procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandado RONALD ALVARADO TOLE contra la Sentencia No. 131 del 5 de julio del 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de esta ciudad.

A instancia de lo resuelto por el *A quo* la Sala asume el estudio del expediente, procederá a realizar un análisis de la controversia suscitada, para constatar del conjunto probatorio si procede revocar la decisión, o si en contrario la prueba permite responder favorablemente al interés de la causa presentada por el Banco Falabella.

Problemas Jurídicos

Se centra la discusión en determinar: **i)** si a la sociedad BANCO FALABELLA S.A., le asiste el derecho, como lo pretende en la demanda, de autorizar el levantamiento de fuero sindical que ostenta y, por ende, se conceda el permiso para despedir con justa causa a su trabajador, señor Ronald Alvarado Tole, al incurrir en faltas graves, que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con junta causa, conforme a lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo y el reglamento interno de trabajo; y, **ii)** si la acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso Para Despedir, interpuesta en contra de Ronald Alvarado Tole, por parte del BANCO FALABELLA S.A., se encuentra prescrita.

Normatividad y Jurisprudencia Aplicables

Del fuero sindical

El fuero sindical, desde su génesis, ha tenido especial protección del Estado. Así, el Código Sustantivo del Trabajo, reguló de manera integral sus aspectos sustanciales, de suerte que se acogió de forma general la normatividad anterior al tiempo que precisó algunos conceptos e introdujo innovaciones que se concretaron en el artículo 405; ésta disposición fue objeto de modificación por el artículo 2º del Decreto Legislativo 204 de 1957, señalando que “...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 municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo...”.

El artículo 39 de la Constitución Política dispone que

“Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

(..)

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías

necesarias para el cumplimiento de su gestión (...)" (Resalta la Sala).

A su vez, el Art. 406 de la normativa sustancial laboral, subrogado por el 57 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el art. 12 de la Ley 584 de 2000, determina que están amparados por la garantía del fuero sindical¹, *"Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más"*; igualmente, para *"Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos"*.

Las disposiciones que contemplan el fuero sindical, consagran garantías de carácter constitucional, que colocan al empleador frente a una limitación y lo imposibilitan para despedir, trasladar o desmejorar al trabajador, sin que previamente medie la autorización judicial, salvo las excepciones que la propia ley establece.

La protección del fuero sindical, involucra los Derechos Fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, derechos que son esenciales en un sistema social y democrático, se rige entre otros, por los principios de autonomía y dignidad del individuo y del pluralismo y solidaridad.

La necesidad de autorización judicial para despedir el trabajador aforado encuentra su génesis en el párrafo 1º del Artículo 40 de la Ley 6º de 1945, y son artículos 78 y 79 del Decreto Reglamentario 2313 de 1946 los que señalan las justas causas para la terminación del vínculo contractual. Posteriormente, mediante el Decreto 2158 de 1948 (Código Procesal del trabajo) vuelve el fuero sindical a ser materia de regulación, en los Artículos 113 y 114,

¹ Literal c).

presentándose algunas adiciones. Luego, se expide el Código Sustantivo del trabajo y allí se trata no del despido sino de la suspensión provisional mientras se tramita el despido definitivo. Posteriormente, se expide el decreto 616 del 26 de febrero de 1954 que reglamentaba el fuero sindical (subrogando los artículos 405, 408, 410, 411 y 412 del C.S. del T.), trasladándose la competencia para autorizar el despido al Ministerio del trabajo (art...3º), posteriormente se expide el Decreto extraordinario 204 del 6 de septiembre de 1957, a través del cual se dictan normas sobre fuero sindical, relacionadas en lo sustantivo y en lo procedimental (Arts. 2, 6, 7, 8, y 9), que actualmente recae en la jurisdicción, tal como se anotó en precedencia.

De esta manera quiere la Sala dejar en claro que el principio central o regla general siempre ha consistido en la necesidad de autorización previa al despido del trabajador aforado.

Prescripción de la Acción Especial de Fuero Sindical

La prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada.²

En materia laboral, en la sentencia C- 412 de 1997, de antaño la Corte Constitucional indicó que, dicha institución jurídica de la prescripción tiene como finalidad "*...el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que*

² Corte Suprema de Justicia sentencia SJ SL2501-2018.

estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores...”.

Ahora bien, la institución de la prescripción es rogada, es decir, la parte interesada debe alegarla³, pues al funcionario judicial le está vedado de oficio declararla y, se debe hacer dentro de la oportunidad legal pues de lo contrario se entiende renunciada, siendo inviable jurídicamente esgrimirla en las etapas procesales posteriores.

Así lo dispone el artículo 282 del C.G.P aplicable a estos casos⁴ como lo ha señalado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 76049 del 20 de junio de 2018, con ponencia del Magistrado Luis Gabriel Miranda Buelvas:

«Cosa muy distinta es que, como lo ordena el mentado artículo 282, «cuando el juez halle probados los hechos que constituyen una excepción, deberá reconocerla oficiosamente, en la sentencia, salvo las de prescripción, compensación y nulidad relativa que deberán alegarse en la contestación de la demanda», situación que implica que las excepciones propias «prescripción, compensación y nulidad relativa», --a diferencia de las impropias que pueden alegarse en cualquier tiempo y son declarables de oficio--, deben plantearse con la contestación de la demanda, es decir, en su debida oportunidad procesal, para que el juzgador tenga el deber de fallar el pleito en consonancia con ellas, si las encuentra probadas.»

En lo que respecta a la prescripción, el artículo 118A del CPTSS., adicionado por el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, establece que las acciones que emanan del fuero sindical, prescriben en dos (2) meses. El artículo establece que aquel término de prescripción para el empleador y para el trabajador, se contabiliza en dos (2) meses a partir de la ocurrencia de unas determinadas circunstancias. Así, para el trabajador, contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que invoca como justa causa o desde que se haya

³ Corte Suprema de Justicia sentencia SL 5159 -2020 radicación 60656 del 11 de noviembre de 2020.

⁴ Artículos 15, 145 del CPTSS, 1 del CGP y la Sentencia CSJ SL, 2 agosto de 2011, rad. 49927.

agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente. Al respecto véase la Sentencia C-1232 de 2005.

De las Justas Causas para el Despido

Las normas que hacen referencia a las prohibiciones y obligaciones especiales de las partes involucradas en el contrato de trabajo, lo mismo que las que se refieren a las justas causas para darlo por terminado (artículos 16, 47, 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945 que reglamenta la Ley 6 de 1945, para trabajadores oficiales), en términos semánticos, son de textura abierta, sirviéndonos de una expresión muy usada por Hart y que describe muy bien lo que en el argot de la discusión jurídica nacional se ha denominado a veces normas de contenido abstracto y que en la esfera del derecho penal se reconoce bajo el nombre de "tipos en blanco".

Al hacer referencia a la textura abierta de los enunciados normativos imperativos dictados al interior de un sistema positivizado como lo es el nuestro, muchas de las prohibiciones y obligaciones enumeradas en los artículos antes señalados, por no decir todas, se llenan de contenido con las circunstancias fácticas sometidas al discernimiento de la justicia laboral.

Lo anterior cobra relevancia en un proceso de levantamiento del fuero sindical, porque con este tipo de acción el empleador busca que la justicia laboral lo acompañe en la conclusión de que algún comportamiento u omisión del trabajador, denunciada mediante demanda, merece como consecuencia la terminación del contrato de trabajo.

En este orden, conviene señalar que la jurisprudencia del órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, en relación con el tema del despido, ha sostenido que al empleador le corresponde la carga de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el

litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo⁵.

Por otra parte, ha establecido la Corte Suprema de Justicia que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Por último, la Honorable Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro del expediente No.680047, del 25 de octubre de 1994, M.P. Dr. Francisco Escobar Enríquez, precisó que un despido con justa causa para el empleador es ajustado formalmente a derecho cuando se presenta de acuerdo a cualquiera de las siguientes circunstancias: 1) cuando se cita la norma que la contempla (la causal del despido) sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error por mala adecuación o error en la cita legal, o; 2) cuando se expresa escuetamente el hecho que la configura sin ninguna calificación o innovación normativa, calificándola si es con justa o sin justa causa.

Caso Concreto

Por metodología la Sala abordara en primera oportunidad el estudio, respecto si la acción Especial de Levantamiento de Fuero Sindical y Permiso Para Despedir, interpuesta en contra de Ronald Alvarado Tole por parte del BANCO FALABELLA S.A., se encuentra prescrita y, posteriormente de ser necesario, analizara el tema restante objeto de apelación.

Aplicando ello, se observa que, el procedimiento disciplinario exigido en el numeral 16 del artículo 108 y 115 del CST y estipulado en los artículos 49 y s.s. del reglamento interno de trabajo quedó agotado el 17 de marzo de 2022, con la expedición de la carta de terminación del contrato de trabajo por justa

⁵ Sobre la materia puede consultarse por ejemplo la sentencia de la Sala de Casación Laboral del 17 de julio de 1986, entre otras que asientan la doctrina a este respecto.

causa, la cual se negó a recibir el disciplinado, siendo necesario por parte del empleador dejar constancia de tal hecho a través de dos testigos, suscrita por Jhon Portilla en su condición de Jefe de Relaciones Laborales del Banco Falabella y que obra a folios 122 y s.s. del archivo No. 5 del cuaderno del juzgado del expediente digital, de suerte que, el lapso para la presentación de la acción especial vencía el 17 de mayo de 2022 y, habiéndose radicado ante la oficina de reparto la demanda especial de fuero sindical el 25 de marzo de 2022, según se evidencia a fl. 5 del archivo No. 2 de la carpeta del juzgado del expediente digital, a dicho momento la acción no había prescrito, tal y como lo concluyó acertadamente la *A quo*.

En consecuencia, el recurso por este tópico no sale avante.

En cuanto a las causas alegadas por la demandante como justas para el despido, la variada forma de las conductas que presenta la realidad hace imposible la descripción detallada de comportamientos humanos que merecen el reproche del derecho. En vano resulta que el legislador laboral pretenda positivizar absolutamente todas las conductas contrarias a los principios y valores que deben regir las relaciones de tipo laboral pues tal empresa resultaría insensata y quimérica, ya que la realidad no alcanza a ser totalmente contenida en las normas.

El juez de primer grado no dudó en calificar de reprochable la conducta endilgada al trabajador demandado, consistente en que el 24 de noviembre del 2021, adelantó una gestión sobre los datos e información financiera del cliente Santiago Molina Álvarez, mediante equipos que NO le habían sido asignados conforme sus responsabilidades, razón por la cual, el cliente, el verdadero Molina Alvarez, presentó una queja el 11 de diciembre de 2021 manifestando desconocer la adquisición de productos financieros con BANCO FALABELLA S.A., verificándose que la persona que se acercó en dicha fecha NO correspondía a este, por lo cual, previa investigación interna, estableció que, dichas transacciones y productos fueron gestionados mediante suplantación del cliente, ocasionándose una pérdida para el

banco por valor de \$7.948.700

La conducta desplegada por el demandado está prohibida en el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandante, conllevando a la justeza del despido, pues la calificación de grave a la falta, conforme con lo estipulado en la regulación en cita, fue suficiente para darle esa connotación; que además no se puede olvidar que la finalidad del segundo aparte del numeral sexto del art. 62 del Código Sustantivo del Trabajo, es que el empleador pueda hacer uso del despido cuando el trabajador este incurso en una conducta que hubiere calificado como grave refiriéndose, a que la misma se encontrara definida de forma clara y categórica como tal, requisitos que se reunieron en el presente caso, que redundan en que el trabajador al incumplir con una de sus obligaciones contractuales, incurrió en la causal de justo motivo consagrado en el reglamento interno de trabajo, que por demás aceptó conocer en las instalaciones de la empresa.

Ahora bien, se tiene que en la ley, específicamente el artículo 55 del C.S.T., ordena que, como obligación general y común las partes de la relación laboral ejecuten el contrato atendiendo al principio de buena fe y además, condena el comportamiento desleal, el engaño y los daños y perjuicios, al punto que dichas maneras de actuar, para el trabajador, son expresamente prohibidas en los numerales 1º y 5º del artículo 58 del CST., que señalan como obligación especial del trabajador: *"Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes..."* y establece la obligación para el trabajador, de comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios. Y no sólo eso, los numeral 2, 4 y 6 del artículo 62 ídem, señala como causales de terminación del contrato por justa causa, la grave indisciplina en que incurra el trabajador en su labores; todo daño material causado intencionalmente a los objetos relacionados con el trabajo y, la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículo 58 y 60 *esjudem*, o

cualquier falta grave calificada como tal en los pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, respectivamente.

Aunado a lo anterior, el numeral 7° del artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo, que gravita a fls. 84 y s.s. del archivo No. 5 de la carpeta del juzgado del expediente digital, señala que constituye falta grave *“La ocurrencia de faltante, descuadre en dinero, la pérdida, el extravió o deterioro de documentos bajo la responsabilidad del trabajador, aún por primera vez”*.

Ahora bien, en cuanto a la prueba testimonial traída a las presente diligencias por la parte demandante, se tiene:

MIGUEL ANDRÉS BAUTISTA, quien manifestó conocer al demandado ya que trabaja en el banco en el área de relaciones laborales, en el área administrativa en Bogotá, y como tal conoce todos los procesos de investigación contra los trabajadores del Banco Falabella, refirió que, el demandado estuvo en el cargo de ejecutivo comercial de piso, localizado en la sede de Chipichape – Valle -, y fue él quien adelantó el proceso disciplinario en contra del demandado, ya que pertenece al área de control interno. Que, recibió la queja de los hechos ocurridos el 24 de noviembre de 2021, donde el demandado hizo una validación de identificación biométrica de un cliente con un usuario diferente, utilizando el usuario y clave del gerente, reportándose como falta disciplinaria otros dos intentos con usuarios diferentes respecto al cliente Santiago Molina. Que la queja fue desatada formalmente el 27 de enero de 2022, siendo citado a descargos posteriormente, donde se le puso de presente todos los soportes que tenía la compañía, emitiéndose resolución por parte de control interno ordenándose la desvinculación laboral por justa causa, quedando sujeta a verificación del juez laboral.

El testigo manifestó que, el demandado aceptó en la diligencia de descargos que había realizado la validación de esa documentación porque había sido autorizado directamente por el Gerente de Oficina, pero que esa situación

está prohibida. Que, el cargo del demandante no tiene competencias para realizar este tipo de trámites y procedimientos, pues no tiene usuario ni contraseña, además está prohibido en el reglamento interno de trabajo, además, el banco tuvo una pérdida debido a ese error, ya que a la persona que se le hizo la validación no era el cliente, era otra persona

CRISTINA NAVARRO PEREZ, no conoce al demandado pero tiene conocimiento de los hechos ocurridos el 24 de noviembre de 2021, toda vez, que ella trabaja en el área de control interno del Banco Falabella, dependencia, que realizó toda la investigación, puesto que todo se originó por la queja de un cliente por desconocimiento de productos y transacciones, encontrándose alertas que podían estar detectadas por funcionarios del banco; que se miraron enrolamientos de huellas, comparación y validación de huellas, registro de evidencia fílmica, llegando a la conclusión que en el aplicativo de la Registraduría hubo dos intentos de ingreso no autorizados y el tercer intento lo realizó el trabajador demandado a través del usuario de su jefe Néstor Arce; que, el 27 de enero de 2022 se puso en conocimiento formal las verificaciones y los resultados de la investigación; que respecto a las funciones que cumple el ejecutivo de mesón, manifestó que es la identificación del procedimiento biométrico, enrolamiento que se debe hacer por el Gerente con el respectivo usuario y que el ejecutivo de piso no está autorizado para identificación biométrica.

En cuanto a la prueba Testimonial de la parte demandada, se tiene a LAURA VANESSA ARCILA, quien esgrimió que, conoce al compañero Ronald, que trabajaron juntos en el Banco Falabella entre marzo de 2021 hasta abril de 2022, que eran ejecutivos comerciales de piso y que las funciones de ellos era vincular clientes al banco Falabella mediante la tarjeta de crédito; que tenían asignada para realizar sus funciones una Tablet, que si fallaban se dirigían directamente a los equipos de cómputo que existieran en el lugar, pero era de manera excepcional cuando habían fallas, porque ni ella ni el demandado tenían asignados equipos de cómputo; que el Gerente en ese entonces era Leonardo Arce; que los procedimientos de Biometría por directriz del gerente

lo podían realizar ella y el demandado, que los ejecutivos de mesón eran los que tenían sus respectivos usuarios; que el demandado tenía usuario, pero era solamente para manejar algunos procedimientos, pero para autorizar tarjetas de crédito era con el Usuario del señor Néstor Arce y era por directriz de él que ellos procedían a ingresar con su usuario para realizar la verificación de los procedimientos.

Que, el día de los hechos se le acercó un cliente al demandado para solicitar tarjeta de crédito, haciéndole el procedimiento respectivo, pero que ella no estaba presente ese día porque no fue a trabajar.

SUSAN KAREN CUELLAR indicó que, el demandado fue asesor comercial de piso y que ella fue asesor comercial de mesón desde hace 4 años; que las funciones del demandado era abordar en frío para otorgar tarjetas de crédito, es decir, buscar clientes, pedía la cédula de los clientes y llenaba datos y salía el cupo aprobado; que había procedimientos que se realizaban directamente en la página web del banco y el cliente después debía ir a verificar algunos datos; que los asesores de piso solo tenían trámites para tarjetas de crédito y el asesor de mesón entregaba el producto, pero cuando la oficina estaba colapsada el Gerente les autorizaba que realizaran todo el procedimiento, les daban el usuario de él para realizar los trámites necesarios, que esa autorización se la suministraba de manera verbal para que en el momento que lo necesitaran lo utilizaran.

NURIS YAMILETH CASTILLO quien es ejecutiva de mesa desde 2017, manifestó que, inicialmente trabajó con el demandado y con posterioridad trabajaron en oficinas diferentes; que tiene conocimiento de los hechos ocurridos el 24 de noviembre de 2021, únicamente porque los trabajadores y el señor Ronald se lo comentaron cuando ella fue la representante del sindicato ante el proceso disciplinario, pero directamente no le consta nada; que los trámites de biometría se deben realizar directamente por los asesores de mesón y no por los asesores de piso.

Pues bien, pese a las declaraciones rendidas por los testigos, se aportó al plenario el proceso de investigación interna, por medio de la cual el Banco Falabella S.A., determinó la existencia de un caso de suplantación del cliente Santiago Molina Álvarez, en hechos ocurridos el 24 de noviembre de 2021, cuando una persona se acercó con una cédula falsa para obtener una tarjeta de crédito, siendo atendido por el aquí demandado, quien sin estar autorizado y realizando funciones que no le correspondían, ingresó con el usuario del Gerente al aplicativo de la Registraduría para realizar la biometría, es decir, la validación de la identidad, sin percatarse de que la persona no era quien decía ser, el cual no fue tachado ni objetado; igualmente el proceso disciplinario que cursó en contra del mismo demandado, el cual se tramitó y agotó con las formalidades de que tratan los artículos 6 del Decreto 1373 de 1966, 108 y 115 del CST y las Sentencias T – 605 de 1999, T - 546 de 2000⁶, T- 917 de 2006⁷, T – 632 de 2007, C – 299 de 1998⁸, C - 593 de 2014, SU-449 de 2020 y C.S.J, Sala Laboral en Sentencia Rdo. 592 (43105) – 14⁹, y tampoco fue objeto de reproche por parte del disciplinado.

⁶ “Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido.”

⁷ Se debe indicar en la comunicación, la posibilidad que el trabajador tiene de controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción, como la de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

⁸ El pronunciamiento del empleador debe darse mediante un acto motivado y congruente, con expresión de los hechos precisos que motivan la imposición de la sanción disciplinaria, con límite temporal y espacial de los mismos (indicando día, hora y lugar de su ocurrencia) y con el debido sustento probatorio.

⁹ Sobre la incidencia que pueden tener los descargos en el Proceso Ordinario Laboral, no basta las explicaciones dadas en los descargos para que el trabajador pruebe que la terminación del contrato de trabajo fue injusta, debe presentar al juicio la prueba de sus afirmaciones para contrarrestar las consecuencias de las supuestas omisiones probadas por el empleador.

Resulta para la Sala, inaceptable desde todo punto de vista, que el trabajador hubiera quebrantado la seguridad y confianza de la demandante en relación con el manejo de la información del señor Santiago Molina Álvarez, desconociendo no solamente el reglamento interno de trabajo, sino además las capacitaciones e incluso las funciones que en el cargo de asesor comercial de piso debía desempeñar, pues recuerda la Sala que, no se trata de una persona que se encontraba en período de inducción, sino que para el 24 de noviembre de 2021, llevaba laborando para el Banco Falabella siete años, lo que lo hace una persona idónea no solamente de manera pragmática en el cargo de asesor comercial de piso, sino además con el conocimiento habilidoso en sus funciones, el reglamento interno de trabajo y en las políticas internas y en especial de seguridad del Banco, de las que en últimas se aprovechó.

Esta manera de actuar no solo es reprobable desde un punto de vista axiológico, sino que también es violatoria del reglamento de trabajo que señala que el trabajador deberá ser "veraz" en su relación con el empleador, lo cual le imponía al prestador del servicio la obligación ineludible de cumplir con los procedimientos operativos, así como el no haber reportado a su jefe inmediato la novedad de tener las claves bloqueadas para reportar las BUE (base única de eventos) o en su defecto con la mesa de ayuda para desbloquearlas, lo que limitó haber puesto en conocimiento la supuesta falla en el sistema, pero que, con una mala excusa que no hay un hecho que permita explicar el faltante, pretende soslayar las consecuencias de su omisión.

Para ésta Colegiatura, la gestión indiferente y negligente en el cumplimiento de la labor encomendada como asesor comercial de piso, por parte del Banco Falabella al señor RONALD ALVARADO TOLE, que finiquitó en un caso gravísimo de suplantación del cliente Santiago Molina Álvarez, generando una pérdida para el banco de \$7.948.700, que incluso soslaya con la esfera penal, corresponde a una conducta que indiscutiblemente, aterriza como falta grave, tipificada el numeral 7° del artículo 48 del Reglamento Interno de

Trabajo, visible a folio 121 y, por ende el incumplimiento a sus obligaciones especiales de que trata los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST, originándose la terminación del contrato de trabajo por justa causa inmersa en las causales 1, 2, 4 y 6 del artículo 62 *ibídem*.

En suma de todo lo dicho, se encuentran justificadas razones para autorizar el levantamiento del fuero sindical al trabajador RONALD ALVARADO TOLE. En ese orden de ideas, deberá confirmarse la decisión de primer grado, por encontrarse ajustada a derecho.

Como quiera que el recurso fracasó, resulta inevitable la imposición de condena en costas de esta instancia al demandante y a favor del demandado. Se fijarán como agencias de derecho a cargo de RONALD ALVARADO TOLE y a favor del Banco Falabella la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

En mérito de lo expuesto, ésta Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: RECHÁZASE, el recurso de apelación interpuesto por el Banco Falabella, conforme se dijo en la parte motiva.

SEGUNDO: CONFÍRMASE, la sentencia apelada **No. 131 del 5 de julio del 2022**, proferida por el **Juzgado Primero Laboral Del Circuito** de esta ciudad, dentro del proceso especial de Fuero Sindical “Acción de Levantamiento de Fuero Sindical – Solicitud de Permiso para Despedir”, adelantado por la sociedad **BANCO FALLABELLA** en contra del trabajador **RONALD ALVARADO TOLE**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo de la parte vencida. Fíjanse como agencias de derecho a cargo de RONALD ALVARADO TOLE, y a favor del Banco Falabella, la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

CUARTO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente a su Juzgado de Origen.

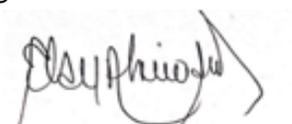
Esta sentencia queda notificada por edicto.

No siendo otro el objeto de la presente, se firma en constancia como aparece.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE


JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado Ponente

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO
Magistrado


ELSY ALCIRA SEGURA DIAZ
Magistrada