



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No.011

LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA QUINCE (15) DE FEBRERO DE 2024 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA DICTADA DENTRO DEL PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL:

RADICACIÓN : 15759-31-05-001-2023-00115-01
DEMANDANTE(S) : BANCO DE BOGOTÁ
DEMANDADO(S) : DIANA PAOLA ORTÍZ SUÁREZ
FECHA SENTENCIA : 15 DE FEBRERO DE 2024
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 16/02/2024 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 16/02/2024 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO

“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007

SALA ÚNICA

RADICADO:	1575931050012023-00115-01
CLASE DE PROCESO:	FUERO SINDICAL
DEMANDANTE:	BANCO DE BOGOTÁ S.A.
DEMANDADA:	DIANA PAOLA ORTÍZ SUÁREZ
JUZGADO DE ORIGEN:	PRIMERO LABORAL DEL CTO DE SOGAMOSO
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADO:	Acta No. 018
MAGISTRADO PONENTE:	GLORIA INES LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

A los quince (15) días del mes de febrero de 2024, los Sres. Magistrados integrantes de la Sala Tercera de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, Dr. EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA, Dra. LUZ PATRICIA ARISTIZABAL GARAVITO y, Dra. GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, quien la preside, discutieron el siguiente proyecto:

1.- Proceso de Fuero Sindical No. 1575931050012023-00115-01, presentado por BANCO DE BOGOTÁ.

Abierta la discusión se dio lectura al proyecto, el cual es acogido por unanimidad. En constancia se firma,


GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente


EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado


LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SANTA ROSA DE VITERBO**

**“PATRIMONIO HISTÓRICO Y CULTURAL DE LA NACIÓN”
Ley 1128 de 2007**

SALA ÚNICA

RADICADO:	1575931050012023-00115
CLASE DE PROCESO:	FUERO SINDICAL
DEMANDANTE:	BANCO DE BOGOTÁ S.A.
DEMANDADA:	DIANA PAOLA ORTÍZ SUÁREZ
JUZGADO DE ORIGEN:	PRIMERO LABORAL DEL CTO DE SOGAMOSO
DECISIÓN:	CONFIRMA
APROBADO:	Acta No. 018
MAGISTRADO PONENTE:	GLORIA INES LINARES VILLALBA Sala 3ª de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, quince (15) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

I. MOTIVO DEL PRONUNCIAMIENTO

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la parte demandada, contra la sentencia del 24 de noviembre de 2023, donde ordenó el levantamiento del fuero sindical a la señora DIANA PAOLA ORTIZ SUAREZ, en su condición de miembro Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB y condenó en costas a la demandada.

II. ANTECEDENTES PROCESALES

En los hechos de la demanda se afirma que la demandada DIANA PAOLA ORTIZ SUAREZ, se vinculó laboralmente con el Banco de Bogotá S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 23 de diciembre de 2013, en el cargo de asesor comercial y, a partir del 16 de agosto de 2017, en el cargo de ventas y servicios, el que desempeña en la actualidad.

Indica que el 31 de enero de 2023, la señora Nancy Yaneth Silva Vargas, radicó queja ante el Banco de Bogotá sede Sogamoso, por suplantación de identidad, debido a aparece registrado a su nombre la apertura de una cuenta y crédito por la suma de \$47.600.000, servicios que ella nunca solicitó ni recibió. Como consecuencia de la anterior, el Departamento de Seguridad del BANCO DE BOGOTÁ procedió a realizar la respectiva investigación en la que determinó que, la demandada “al parecer omitió la instrucción de proceder a limpiar muy bien los dedos y la palma de la mano de la cliente como lo tiene establecido el Banco”, para lo cual se revisó los videos de la fecha y hora encontrando que la señora Diana Paola Ortiz omitió dicha instrucción.

Advierte que como consecuencia de dicha omisión realizó proceso disciplinario que concluyó el 27 de abril de 2023, con despido de la trabajadora por justa causa, decisión que se le notificó y advirtió que se haría efectiva una vez se realice el proceso de levantamiento de fuero sindical, ya que la demandada hace parte de la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados Bancarios y de la Junta Seccional de Sogamoso.

Con base en lo anterior, pretende que se declare que la señora Diana Paola Ortiz actuó de manera contraria a los manuales, políticas, circulares y procedimientos establecidos por el Banco de Bogotá S.A., que dicho actuar ocasionó perjuicios económicos y de reputación al Banco de Bogotá, que declare que la conducta omisiva y de incumplimiento de la trabajadora aforada constituye falta grave y por ende es justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, que como consecuencia de lo anterior, se levante el fuero sindical del cual está revestida la señora DIANA PAOLA ORTIZ SAENS, se autorice la terminación del contrato de trabajo por justa causa y se condene a la demandada al pago de las costas del proceso.

La Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados Bancarios, pese a ser notificada en debida forma no se hizo presente a la audiencia programada para dar respuesta a la demanda, tal como se constata en auto del 11 de octubre de 2023.

A su vez, la demandada DIANA PAOLA ORTIZ, a través de apoderada contestó de manera verbal la demanda en término, refiriéndose a los hechos y a las pretensiones y propuso como excepciones las de “prescripción y genérica”.

III. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia del 24 de noviembre de 2023, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Sogamoso profirió sentencia en la que, ordenó el levantamiento del fuero sindical de la señora DIANA PAOLA ORTIZ, en consecuencia, autorizó al Banco de Bogotá S.A. para despedir a la trabajadora y declaró no probadas las excepciones propuestas, tras considerar que, la demandada incurrió en una justa causa endilgada para autorizar el despido.

IV. RECURSO DE APELACION

Inconforme con la anterior decisión, la apoderada de la parte demandada, interpuso recurso de apelación, sus argumentos:

Indica que, contrario a la conclusión del A quo, de las pruebas testimoniales se establece que los trabajadores del banco no fueron debidamente capacitados en protocolos de “bioseguridad” y por ende tampoco se socializó en debida forma las circulares que contienen dichos protocolos.

Que la demandada no actuó de manera omisiva faltando a algún protocolo o circular de manera voluntaria, ya que, esas irregularidades no se presentan de manera espontánea, sino que las mismas se vienen presentando en forma concurrente no solo por Dana Paola Ortíz, sino por otros funcionarios del Banco que aún continúan vinculados laboralmente.

Advierte que, tal como lo reconoció el A quo al analizar los protocolos y específicamente para el día en que se llevó a cabo el “fraude”, que se le pretende hacer “valer” a la señora Diana Paola, ella tan solo fue un filtro para dicho fraude, sin que se le pueda endilgar toda la responsabilidad, pues no fue la única funcionaria que tuvo vínculo directo con la persona que realizó el fraude, pues varios funcionarios en dos días que tuvieron contacto con dicha persona y esta a

su vez acceso al “tema” biométrico que está directamente vinculado a la registraduría.

Por lo anterior, al no encontrarse demostrada la justa causa del despido, solicita que la sentencia apelada se revoque y se le permita a la demandada mantener su lugar de trabajo.

V. CONSIDERACIONES DE LA SALA

Como los llamados presupuestos procesales concurren a plenitud en este proceso, y no se observa causal de nulidad que deba ser declarada de oficio o puesta en conocimiento de las partes para su saneamiento, la decisión será de fondo o de mérito.

Atendiendo entonces el principio de consonancia establecido en el artículo 66A del C. P. del T., que hace referencia al principio de la congruencia y el respeto a los derechos mínimos fundamentales del trabajador, la Sala se limitará a despachar los puntos apelados y sustentados, vale decir, los relacionados con el marco de la decisión.

1. Problema Jurídico

Según el planteamiento de la parte recurrente, Corresponde a la Sala determinar si existió debida valoración probatoria a la hora de determinar la existencia de la justa causa que invoca la demandante para dar por terminado el contrato de trabajo a la señora DIANA PAOLA ORTIZ y por lo cual solicita permiso para despedirla al ser miembro de la Organización Sindical Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB, y gozar del fuero sindical.

2. De la justa causa invocada para el despido.

Es importante resaltar que, no existe controversia respecto a la relación de trabajo que existe entre las partes, así como sus extremos temporales, la modalidad y la garantía foral con la que cuenta la señora DIANA PAOLA ORTIZ, según constancia de registro de modificación de la Junta Directiva del 15 de julio de 2021, radicada en el Ministerio de Trabajo (f. 874 Anexos Subsanción)

De conformidad con el artículo 133 del C.P.T., la demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada; en cuanto al término para iniciar la acción judicial, el artículo 118ª de la misma obra establece que podrá presentarse además cuando se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, opción que acogió la empresa demandante.

Según la demanda, la causal de levantamiento del fuero y el consecuente permiso para despedir se funda en la literal b), del artículo 410 del C. S. del T., es decir, las causales enumeradas en los artículos 62 del C.S.T., para dar por terminado el contrato.

“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones peciales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios”

El argumento de inconformidad con el trámite que se adelantó es la indebida valoración de la prueba testimonial la que, en sentir de la recurrente se puede establecer la falta de socialización de las circulares que contienen los procesos de “bioseguridad”, así como la verificación por parte de los demás funcionarios que estuvieron en contacto con la persona que realizó el supuesto fraude al Banco de Bogotá con sede en la ciudad de Sogamoso.

De la anterior disposición se debe establecer la gravedad de la conducta para así, determinar la proporción de la sanción, teniendo en cuenta que en el acta de decisión que finalizó con el despido, se encontró injustificada la conducta por tratarse de una clara violación a las disposiciones reglamentarias y legales, a las normas del reglamento interno, al CST y código de ética, por ello, la Sala acude a la principal fuente de decisión donde empleador y trabajadores fijaron las pautas de sus relaciones laborales.

Con las pruebas documentales se allegó, el acta de decisión del 27 de abril de 2023, (fs. 331 anexo 2 pruebas de la demanda), en la que el Jefe de Servicios Oficina Sogamoso Banco de Bogotá, decidió para el caso de la señora Diana

Paola Ortíz, que por hechos ocurridos el 24 de agosto de 2022, finalizar el contrato de trabajo con justa causa, la que, sustenta en la omisión a los procesos, y directrices establecidas por el banco para el control con el fin de evitar riesgos de suplantación y vinculación de clientes que no cumplen con los requisitos legales de la entidad bancaria, hechos en los que la entidad Bancaria tuvo una pérdida de 47.600.000.

Se allegó como prueba documental el contrato de trabajo a término indefinido (f. 96 Cdo. pruebas de la demandante) suscrito entre la señora YAKELINE PRECIADO SILVA en calidad de representante legal del Banco de Bogotá sede Sogamoso y la señora DIANA PAOLA ORTIZ SAENZ, como trabajadora de la entidad en el cargo de ASESOR COMERCIAL, documento en el que se observa en la cláusula segunda de obligaciones y funciones especiales de empleados, numeral 12 *“Mantenerse actualizado en los manuales, circulares, políticas, estándares de seguridad que sean establecidas para el desarrollo de las funciones encomendadas”*. En el mismo documento, en la cláusula octava se estableció como justas causas de despido, entre otras la del No. 2 que se refiere a los actos de negligencia, descuido u omisión en que incurra el empleado en ejercicio de las funciones propias de su cargo, y el numeral 5 de la misma cláusula del contrato de trabajo establece: *“Cualquier falla u omisión, así sea en material leve, de manera dolosa o culposa respecto al cumplimiento de las obligaciones de que trata la cláusula sexta de este contrato”*.

Al revisar el reglamento interno de trabajo implementado por la entidad demandante se observa en el artículo 102 literal f, como causal unilateral de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas contratos individuales o reglamentos”*

Se allegó, además como prueba el código de ética y transparencia, que contiene las políticas implementadas por el Banco entre otras las correspondientes a antifraude, además del proceso de investigación en caso de fraude y, las sanciones propias de cada incumplimiento como lo establece el documento en el

numeral 13 inciso 3, al referir que cualquier violación al código de ética, conducta y transparencia se califica como falta grave y todas las consecuencias derivadas del tal tipo de faltas”, con el código antes mencionado se allega documentos suscritos por la demandada que dan cuenta del conocimiento que tiene sobre el mencionado código y sus respectivas modificaciones.

Sea lo primero mencionar que, la conducta endilgada a Diana Paola Ortíz, y por la que se dio trámite a proceso disciplinario, consistió en que omitió identificar a una usuaria que acudió al Banco de Bogotá el día 24 de agosto de 2022, labor dentro de la que, debía aplicar alcohol a sus manos, huellas digitales, hacer que esta las frotara para dar paso a la toma de la huella en el biométrico, el que resultaba necesario para evitar precisamente que la entidad fuera víctima de fraude.

Para determinar la ocurrencia de dicha omisión, se allegó como prueba el acta de descargos del 29 de marzo de 2023, hecha por la demandada Diana Paola, donde indicó frente a la inculpación, que lleva trabajando para la entidad demandada casi 10 años, que conoce el reglamento interno de trabajo, el código de ética, los manuales y procedimientos implementados por el Banco, así como el aplicativo virtual y, que ha recibido capacitación e inducción para el manejo del mismo, que conoce sus funciones y el proceso para tomar la biometría a los usuarios el cual describe paso a paso.

Se allegó además como pruebas de la parte demandante, dos videograbaciones recuperadas de las captadas por las cámaras de seguridad de la entidad bancaria, en las que se observa las grabaciones del día de los hechos 24 de agosto de 2021, donde efectivamente la demandada en atención a una usuaria en la hora 14 minuto 30 segundo 35 de la grabación ch15_20220824135127, no realizó el procedimiento de aplicación de alcohol a las manos de la cliente, lo mismo se observa en grabación de la misma fecha hora 14, minuto 49 segundo 26 grabación ch10_20220824070000.

El argumento de la demandante para justificar la inexistencia de la causal de incumplimiento de sus obligaciones en aplicar los protocolos establecidos para la toma de huella previo a colocarlas en el biométrico, según lo informado en el

interrogatorio de parte, es que no está estipulado que deba aplicarse el alcohol que aporta el banco para desinfectar las huellas, que el día de los hechos del 24 de agosto de 2022, ella le sugirió la aplicación de alcohol, pero la usuaria manifestó que *“tiene el de ella y se aplicó”*, a lo cual menciona que no le vio problema, pues el banco requiere para atención al cliente un tiempo por lo que, el procedimiento debe ser rápido, y al indagarle sobre su afirmación que la usuaria en verdad lo que aplicó fue alcohol, manifestó, *“por el olor”*.

En el testimonio que rindieron las testigos señoras YILDA LOPEZ CUY , YANETH CONSUELO , CLAUDIA YANIRA ROCHA CORREDOR, todas trabajadoras del banco de Bogotá, quienes conocieron de los hechos de fraude y parte de la investigación disciplinaria que se adelantó en contra de la señora DIANA PAOLA ORTÍZ, al unísono son responsivas al indicar cuales son los protocolos de seguridad antifraude previstas, saben, en el caso de la primera, quien fue asignada para revisar los videos de seguridad del banco para el día 24 de agosto de 2022, en el que pudo observar que Diana Paola en atención a la persona que presuntamente realizó el fraude *“... no aplicó alcohol suministrado por el banco en las yemas de los dedos de la cliente que estaba atendiendo, no solicitó que se limpiara las huellas y previo no lo hizo antes de tomar la huella en el biométrico”*, indica además que el procedimiento de aplicar alcohol en las yemas del usuario es eficaz para evitar el fraude. A su vez la analista del banco de Bogotá YANETH CONSUELO, indicó: que conoce sobre los hechos de fraude ocurridos el 24 de agosto de 2022, porque se inició investigación sobre el proceso de apertura de esos productos por parte de la usuaria Nancy Yaneth Silva Vargas *“En la investigación se evidenció que este fue el 24 de agosto en Sogamoso, utilizando la tablet asignada para esa oficina para la colocación de productos digitales. La persona que se presentó según video, en la oficina no correspondía con la persona que estaba presentando el reclamo, los datos de contacto que se suministraron en la solicitud del producto no correspondía a los datos de la reclamante. La validación fue con huellas dactilares, esa validación se realiza con la base de datos directamente de la registraduría, ya el resultado de la investigación se compartió a la gerencia administrativa, que son los encargados de verificación del cumplimiento de procedimientos por parte de la persona que realiza la atención de ese tercero que solicitó los productos.”* Indicó además, frente a la viabilidad sobre el estudio biométrico con las huellas digitales, que esta

información se valida directamente con la base de datos de la registraduría, ya que, todo el sistema del Banco está conectado a esa base de datos, razón por la que, cuando se hace la validación de huellas, el sistema expide inicialmente el número del documento de identidad y aleatoriamente pide un número que corresponde a la huella dactilar para el proceso, puede ser el índice, pulgar, indica que es aleatorio, pero que siempre requiere una huella de la mano izquierda y una de la mano derecha. De esa validación aleatoria se hace la validación en el biométrico y esa información se coteja con la que está en la registraduría, y si es exitosa se continúa con el proceso de la solicitud del producto digital.

La misma testigo al indagarle sobre si hay una línea de directriz para realizar las capacitaciones a los asesores comerciales respecto a esos protocolos de seguridad, indicó: que sí, *“en el banco de Bogotá, en el departamento de seguridad ha establecido un procedimiento de atención, verificación y la colocación de productos con utilización de la tablet, adicionalmente se hacen circulares recordando el cumplimiento de esos procedimientos, se realizan reuniones de equipo primario para hacer la lectura estas circulares para que sea de conocimiento de todos los colaboradores, en las oficinas se hacen una reunión cada semana o cuando se presentan una circular para la lectura y conocimiento.”*

Por su parte la testigo YANIRA ROCHA CORREDOR, en el suyo manifestó que fue directora del Banco de Bogotá sede Sogamoso, quien conoció de los hechos de fraude ocurridos el 24 de agosto de 2022, respecto a las capacitaciones que se realizaban para a época sobre procedimientos antifraude, contesto: *“era continuo porque el jefe de servicios debe hacer dos reuniones semanales y siempre se leían circulares sobre los procedimientos que tiene el banco estipulados para el otorgamiento de productos portable digital, que consistían en que cuando llegara el cliente, se le pedía la cédula, se validaba que fuera una cédula original que coincidiera con una parte de seguridad que traen las cédulas, al cliente se le informaba que si iba a tramitar un crédito se le iba a aplicar alcohol y a pesar de que estaba el aislamiento el cliente debía acercar las manos y aplicar alcohol y uno validar y alcanzar un papelito para que se limpiara las manos y validar que no tuviera nada en las manos”*. Refiere que ella personalmente asistía a esas reuniones, que las circulares sobre protocolos del Banco llegan a los

correos de los asesores y del gerente, que hay circulares que por temas de seguridad deben ser leídas para “reforzar”, por lo que, una vez que se generan, se reúnen de 7:00 a 8:00 am para su lectura los días martes y jueves y, cuando no se alcanzaba entonces se realizaba de 1:30 a 2:00 pm., se lee y se firmaba ese proceso, insiste la testigo, en que el banco envía circulares continuamente con temas de seguridad las que se deben cumplir.

Respecto al conocimiento que tuvo la demandada sobre las circulares con contenido antifraude, en el interrogatorio libre indicó que circulares de temas antifraude conoció como tres o cuatro, las cuales se leían en reuniones y se hacían las consultas pertinentes en caso de duda al jefe de servicios o en intranet.

Prueba de lo anterior, se allegó las documentales la circular VR 7638 del 26 de febrero de 2021, de “Prevención de fraudes por suplantación de identidad”, circular 7693 del 26 de abril de 2021, circular 7916 del 7 de marzo de 2022, circular 7931 del 12 de abril de 2022, con sus respectivas actas de lectura en las que se observa como asistente a la señora Diana Paola, según suscripción en las mismas actas realizada por la demandada.

De una valoración conjunta de las pruebas, testimoniales, documentales e incluso el interrogatorio de parte que rindió la demandada Ortíz Suarez, se puede establecer que, pese a que la demandante conocía y fue capacitada sobre los protocolos de seguridad para tramitar los productos de los usuarios, específicamente en el proceso de identificación donde la entidad bancaria a través de circulares que eran leídas y socializadas en reuniones con trabajadores, jefe de servicios e incluso la misma gerente de la sede, brindó de manera adecuada y oportuna capacitación e información suficiente a la trabajadora para que como parte de sus funciones implementaran dichas políticas de seguridad, las que, como se evidencia de las videograbaciones la demandada no realizó a la usuaria que atendió el día 24 de febrero de 2022, y como resultado de esta omisión resultó defraudada la entidad demandante.

Siendo ello así, corresponde verificar si en la comisión de la falta concurren o no causales eximentes de responsabilidad del hecho por parte de la trabajadora. De acuerdo con lo anotado el primer supuesto se cumple en este caso, pues la

demandante probó que esta conducta está concebida en el reglamento interno de Trabajo como falta grave, pues recordemos que las obligaciones que se le imputó como incumplidas radican en la de “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas contratos individuales o reglamentos”, obligaciones que se encuentran de manera expresa en el contrato de trabajo como mantenerse actualizado en los manuales, circulares, políticas, estándares de seguridad que sean establecidas para el desarrollo de las funciones encomendadas, y cualquier falla u omisión leve o grave frente al cumplimiento de las obligaciones, que para el caso de la señora Diana Paola, el hecho de no aplicar el alcohol en las manos de la usuaria es un acto grave que generó un fraude a su empleadora.

En lo atinente al segundo, esto es, el daño que sufrió el empleador con el hecho de omisión, encontramos que dentro del proceso se probó que la entidad bancaria sufrió un daño real por efecto de la omisión de la trabajadora pues el dinero finalmente terminó en manos del defraudador, y al no cumplir con el protocolo establecido antifraude y suplantación de identidades, acto que por su ausencia derivó en el fraude, obligación que en términos de los testigos e incluso la misma Diana Paola, tenía pleno conocimiento pero que dejó de cumplir por un acto de descuido, siendo este el método que tiene el banco para evitar actos fraudulentos, lo cual implicaba que la trabajadora hiciera el proceso con total cuidado y esmero, pues en términos de los testigos la labor de la demandada es el primer y más efectivo filtro para evitar hechos de fraude.

Aunado a lo anterior, se halla demostrado con la prueba testimonial, que la responsabilidad durante todo el proceso de atención e identificación de la usuaria que cometió el fraude recae solo en cabeza de la demandada, pues son coincidentes los testigos en afirmar que es el primer contacto que tiene el usuario y que le abre las puertas para obtener los servicios que brinda el banco, pero que además este primer procedimiento no tiene un segundo filtro o vigilancia que pueda evitar hechos de esas características, razón por la que, resultaba imperioso cumplir con el protocolo tantas veces mencionado de aplicar alcohol y

verificar que el usuario no tenga ningún elemento externo en las huellas que como en este caso pueda pasar la prueba de biometría.

Como se puede observar, si bien, es la empresa la llamada a proveer las herramientas suficientes para satisfacer el normal desempeño del proceso, en la medida en que se implementó la biometría en el Banco demandante, era la trabajadora la llamada a verificar el cabal cumplimiento del protocolo identificación y aplicación de biometría tal como se le inculpó, obligación que conocía y estaba única y exclusivamente en cabeza de la trabajadora demandada.

Así, en virtud de lo dispuesto por el artículo 61 del Código Procesal Laboral, en los juicios del trabajo los jueces gozan de libertad para apreciar las pruebas, por lo que si bien el artículo 60 ibídem, impone la obligación de analizar todas las allegadas en tiempo, están facultados para darle preferencia a cualquiera de ellas sin sujeción a tarifa legal alguna, salvo cuando la ley exija determinada solemnidad, tal y como expresamente lo establece la primera de las citadas normas.

Sobre el tema la Corte Suprema de Justicia precisó:

"El artículo 61 del Código de Procedimiento Laboral les concede a los falladores de instancia la potestad de apreciar libremente las pruebas aducidas al juicio, para formar su convencimiento acerca de los hechos debatidos con base en aquellas que los persuadan mejor sobre cuál es la verdad real y no simplemente formal que resulte del proceso. Todo ello, claro está, sin dejar de lado los principios científicos relativos a la crítica de la prueba, las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante su desarrollo.

"Pueden, pues, los jueces de las instancias al evaluar las pruebas fundar su decisión en lo que resulte de algunas de ellas en forma prevalente o excluyente de lo que surja de otras, sin que el simple hecho de esa escogencia permita predicar en contra de lo resuelto así la existencia de errores por falta de apreciación probatoria y, menos aún, con la vehemencia necesaria para que esos errores tengan eficacia en el recurso extraordinario de casación como fuente del quebranto indirecto que conduzca a dejar sin efecto la decisión que así estuviera viciada.

"La eficiencia de tales errores en la evaluación probatoria para que lleven a la necesidad jurídica de casar un fallo no depende pues simplemente de que

se le haya concedido mayor fuerza de persuasión a unas pruebas con respecto de otras sino de que, aun de las mismas pruebas acogidas por el sentenciador o de otras que no tuvo en cuenta, surja con evidencia incontrastable que la verdad real del proceso es radicalmente distinta de la que creyó establecer dicho sentenciador, con extravío en su criterio acerca del verdadero e inequívoco contenido de las pruebas que evaluó o dejó de analizar por defectuosa persuasión que sea configurante de lo que la ley llama el error de hecho".

De manera que, en el caso que se analiza esos elementos de prueba así valorados no permiten a la Sala identificar un eximente de responsabilidad en cabeza de la trabajadora, pues la falta endilgada a la demandada puede derivarse del reglamento de trabajo, contrato laboral y código de ética, conducta y transparencia, probado suficientemente en el proceso, así como quedó demostrado que la conducta no solo generó un riesgo para la entidad bancaria sino que se consumó el mismo con la defraudación efectiva, que se ocasionó por la inobservancia de pautas procedimentales adecuadas para un óptimo desarrollo en el control para la identificación de la usuaria, obligación que aun cuando parezca intrascendente, en actividades como las que desarrolla una entidad bancaria resultan de vital importancia a la hora de evitar fraudes que generen como en este caso detrimento económico para el empleador.

Finalmente, se dirá que no se observa valoración indebida de las pruebas testimoniales como lo indicó la recurrente, pues de su análisis no se observa conclusión diferente a la que arribo el A quo, y en lo que respecta a que la conducta que generó el fraude al Banco demandante no solo estaba en cabeza de la demandada sino que, existieron otros trabajadores a quien les asistía responsabilidad en el hecho y que frente a ellos nada se hizo por parte del Banco, debe decirse que, la obligación generada en la identificación del usuario que incluye la toma de biometría es una obligación de carácter personal, procedimiento inicial que incumbía solo a la trabajadora demandada, pues en términos de los testigos a esa labor no se le hace vigilancia ni control adicional, por cuanto en términos de la demandante los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones y están perfectamente capacitados para dichos procesos de identificación.

Por las anteriores razones, la sentencia apelada será confirmada, y no se conde en costas de esta instancia, por cuanto no se causaron.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, EL TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, SALA CIVIL FAMILIA LABORAL DE DECISIÓN, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia por no haberse causado.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, vuelva el expediente al juzgado de origen para lo de su cargo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada Ponente



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado



LUZ PATRICIA ARISTIZÁBAL GARAVITO
Magistrada