

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Veinticuatro (24) de marzo de dos mil veintitrés (2023)
Aprobado mediante acta N° 0091 del 24 de marzo de 2023.

RAD 20-001-31-05-001-2016-00168-03 Proceso Especial Levantamiento de Fuero Sindical promovido por BANCO POPULAR S.A Y OTROS contra LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO

1.OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Tercera Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH**, quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia proferida el 24 de junio de 2022, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. La entidad financiera BANCO POPULAR S.A, por intermedio de apoderada judicial instauró demanda Laboral Especial de Fuero Sindical en contra de la señora LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO y la UNIÓN NACIONAL DE

EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB) con el objeto de obtener permiso para despedirla.

2.1.1.2 Como supuesto factico principal del BANCO POPULAR S.A, se aduce la conducta desplegada por la señora LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO, el 1º de junio de 2016, consistente en realizar actuaciones irregulares en el sistema radicador de libranzas del BANCO POPULAR S.A., tal como subir documentos contentivos de firmas sobrepuestas pese a una previa instrucción de la gerente de la entidad de no hacerlo, traduciéndose ello en la adulteración de dichos documentos.

2.1.1.3. Por lo anterior, manifiesta el extremo demandante que la señora MELO PINTO, incurrió en inobservancia del manual de ahorros, subproceso vinculación de Clientes – Persona Natural P-132-001101, violación al Código de Ética y Conducta de la entidad, desconocimiento intencional del RIT en el artículo 85 literales e), g) y h), artículo 87 numerales 3 y 12 y el artículo 94 numerales 16 y 18, así mismo incurrió intencionalmente en una falta grave al tenor de lo previsto en el artículo 104, numeral 6); y el artículo 107, numeral 4) del Reglamento Interno de Trabajo, en concordancia con el artículo 6º, literal a), numeral B de la Convención Colectiva de Trabajo del 13 de enero de 1978; y el artículo 62, literal a), numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, y con lo dispuesto en el Contrato de Trabajo celebrado entre las partes, el día 18 de Agosto de 2011.

2.1.2. PRETENSIONES.

2.1.2.1. Reconocimiento de la justa causa alegada por el BANCO POPULAR S.A., para proceder a la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO.

2.1.2.2. Autorización de levantamiento de fuero sindical que ampara a la señora LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO.

2.1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

2.1.3.1. LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO.

Señaló como cierto el vínculo laboral con la demandante a partir del 18 de agosto de 2011, así como las capacitaciones recibidas para las funciones del cargo desempeñado.

Respecto del hecho octavo, manifiesta si bien es cierto que envió los documentos a la oficina de fábrica de libranzas de la seccional de Bogotá por la presión que tenía por parte del BANCO POPULAR S.A, para alcanzar la meta y no dejar escapar al cliente, indicó además que los documentos enviados fueron autorizados por la gerente MARÍA JOSÉ PERALTA URREGO, contrario a lo que dice la parte demandante, dado que dicho formato (FUV) sin la firma de ella no podía enviarse.

Refiere que es cierto que se presentó una alteración en el formulario único de vinculación del cliente referido, pero este no ocasionó perjuicio alguno para ninguna de las partes, no existiendo tráfico jurídico, de lo que se desprende una falsedad inocua al tratarse de un simple formulario, resaltando que a pesar de contener una firma sobrepuesta todos los datos que aparecen ahí son reales.

Propuso la excepción previa de prescripción, con fundamento no en la prescripción contenida en el artículo 118 del CST, sino la del artículo 94 del CGP por no notificarse a la demandada en el término de un año.

2.1.3.2. DE LA UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB)

No contestó la demanda.

2.2. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La honorable Juez Primera Laboral del circuito de Valledupar, determinó que se encontraba plenamente acreditada la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en ese sentido, ordenó el levantamiento de fuero sindical, autorizo del despido de la trabajadora y condenó en costas a la demandada.

2.2.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

“Establecer si debe otorgarse permiso a la sociedad demandante para despedir a su trabajadora aforada, en ese sentido, se deberá determinar si con su conducta LILIBETH MELO PINTO, incurrió en justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”

En primer lugar, la *a quo*, adujo que existe plena certeza sobre la garantía de fuero sindical que cobija a la trabajadora demandada, así fue aceptado en la demanda y la contestación, además, se probó con los documentos allegados.

Señalo además que no existe duda sobre la realización de la conducta por parte de la trabajadora, la cual consistió en haber sobrepuesto la firma y huella en un formulario de solicitud de crédito, esto, ya que fue aceptado por la accionada en el interrogatorio de parte y en la contestación de la demanda, infiriendo que la demandada *«no acato las instrucciones y procedimientos que determina el Banco en forma general o particular, esto convierte su conducta en una falta grave según lo establecido en el numeral 4° del artículo 7 del RIT y en esa cuerda de ideas, constituye una justa causa a las voces del numeral 6° del literal A del artículo 62 del CST»*.

En cuanto a lo alegado por la pasiva, al manifestar que la acción se debió a una orden de su superior, la juzgadora consideró entre otras cosas, que *«se tiene en cuenta que en este proceso tampoco está demostrado que la superior de la demandada le impartiera instrucciones de radicar el formulario para que se beneficiara del cumplimiento de las metas, por tanto, no fue demostrado que lo hiciera acatando u obedeciendo órdenes..., también debe decirse que el hecho de que haya ocasionado un daño o no, en nada influye para la constitución de la justa causa, dado que la que se encontró probada no está relacionada con un daño específico, sino con el desconocimiento del deber de la demandada de acatar y cumplir con las instrucciones y procedimientos que determino el Banco en forma general o particular»*.

En ese sentido, declaró la existencia de una justa causa para autorizar el despido de la trabajadora por parte de BANCO POPULAR S.A. y condenó en costas a la demandada.

2.3. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión, la parte demandada apeló la sentencia conforme a los siguientes tópicos:

✓ Señaló que, si bien la demandada cometió los hechos que se aducen, la conducta se realizó bajo el elemento de la subordinación y en cumplimiento de sus funciones, afirma que la señora María José Peralta, quien ejerce como superior, no

envió órdenes a la trabajadora de abstenerse de realizar el indebido procedimiento que se endilga, aun cuando considera que tenía conocimiento de la actuación.

✓ Manifestó que el acto se realizó sin la intención de realizar un daño a la empresa o al cliente.

✓ Que fue el empleador el que hizo incurrir a la demandada en el error.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse, que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia, lo remitió con el fin de que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la demandada, razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, que los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

En atención a los reparos solicitados por el recurrente, y que obra acreditado en el expediente la existencia de un fuero sindical en favor de la demandada, además, de no ser controversia en esta instancia la ocurrencia del hecho que se aduce a la trabajadora, por lo que procede esta sala a determinar si:

¿Se acreditó la existencia de ordenes o instrucciones que indujeran a la trabajadora a cometer la falta alegada como justa causa? De ser oportuno, se debe determinar si ¿hay lugar al levantamiento del fuero sindical y autorización para despedir?

3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.

3.3.1. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

“ARTICULO 61. Libre Formación del Convencimiento. *El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio. En todo caso, en la parte motiva de la sentencia el juez indicará los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento”.*

3.3.3. Código General del Proceso.

“ARTÍCULO 167. Carga de la prueba. *Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen. (...)*”

3.4. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- SALA DE CASACIÓN LABORAL.

3.4.1.1. De la falta endilgada como justa causa, sentencia SL4254-2022, del 06 de diciembre de 2022, con radicado N° 93301, M.P. Dr. Dolly Amparo Caguasango Villota.

“Precisado lo anterior, esta Sala debe señalar igualmente que, para que un hecho calificado previamente como falta grave, constituya una justa causa de despido en los términos del numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST, no requiere haber generado un perjuicio para el empleador, como lo sugiere la censura.

En efecto, esta corporación ha reiterado que no necesariamente un hecho calificado como grave debe producir perjuicios para tenerlo como justa causa de terminación del contrato; lo que el legislador pretendió sancionar o poner de relieve como causal de despido, fue la gravedad de la situación y no el perjuicio producido por el trabajador, en los términos dispuestos en el numeral 6) del literal a) del artículo 62 del CST. Tampoco se buscó condicionar esta causal a la intención de producir daño a la contraparte, simplemente se previó que se tratara de un hecho que resultara grave, para evitar que situaciones poco importantes justificaran la terminación del contrato por parte del empleador”. (Subrayas fuera de texto)

4. CASO EN CONCRETO.

En el asunto que ocupa la atención de la sala, se tiene que el BANCO POPULAR S.A, persigue la declaración de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la accionada LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO, en

consecuencia, solicita que se levante el fuero sindical y se otorgue permiso para despedir, esto, con fundamento en que la trabajadora cometió una falta grave estipulada en el reglamento interno de trabajo y omitió las recomendaciones del Banco.

En contraposición, el extremo pasivo adujo haber enviado el documento FUV a la oficina de libranza seccional Bogotá, con el afán de cumplir con las metas del BANCO POPULAR S.A., que dicha acción fue realizada obedeciendo órdenes de su superior inmediato, puesto que el documento no podía ser remitido sin la firma de este último, así mismo, señaló que no ocasionó un daño alguno con la conducta desplegada.

La Juez de instancia, determinó que no existía duda en lo que refiere a la ocurrencia del hecho que se alega como falta, si bien se encontró que la señora María José Peralta fue participe de los hechos que se aducen como faltas, no se encontró acreditado que esta ordenara o instruyera a la demandada a realizar tales acciones, siendo así, al haber sido aceptado por las partes el hecho, declaró la existencia de una justa causa para la terminación del contrato.

Por lo anterior, corresponde a esta magistratura dirimir los siguientes problemas:

¿Se acreditó la existencia de ordenes o instrucciones que indujeran a la trabajadora a cometer la falta alegada como justa causa? De ser oportuno, se debe determinar si ¿hay lugar al levantamiento del fuero sindical y autorización para despedir?

Es preciso señalar que, se logra extraer de las consideraciones de primera instancia, así como de la sustentación del recurso de apelación, que existe un fuero sindical que cobija a la accionada, que no existe discusión acerca de los hechos que llevaron a que se atribuyera una justa causa de terminación del contrato.

Para efecto de dilucidar el problema jurídico, se tiene el siguiente material probatorio:

✓ Acta de descargos de fecha 17 de junio de 2016, en la que se cuestionó a la demandada, sobre la ocurrencia del hecho, está entre otras cosas, afirmó que:

“En horas de la tarde cuando ya hubo cierre me quede arreglando el crédito de la señora Clara, llenando espacios vacíos y completando mis firmas y fecha, así como le indique al doctor Fabio en la llamada que efectuó que me efectuó, en el momento de colocar mis firmas, fecha y lugar de expedición me equivoque, realmente no recuerdo en donde de todos los espacios que llene estuvo equivocación, al día siguiente llamó a la Sra. Clara y me dice que sale de viaje a la ciudad de Neiva y que le es imposible llegar hasta el Banco porque su lugar de residencia es bastante lejos de la oficina del Banco Popular del mercado, yo procedí a llenar un nuevo formulario (FUV) y recorte la firma de la cliente y huella y, pegue donde corresponde. Y radiqué el crédito a fabrica y lo envié así..., cometí un error y lo aceptó tal vez por querer ingresar el crédito y cumplir con mi meta y ayudar a la cliente que lo necesitaba rápido, pero en ningún momento quise perjudicar a nadie, todo está transparente ahí está la cliente de testigo y mi jefe MARÍA JOSÉ quien ese día, me ayudo con sacar el desprendible de un internet”. (archivo 04 AnexosDemanda. fls. 81 al 84)

Aunado a la prueba documental, se tiene que la señora María José Peralta, quien ejerce el cargo de gerente del BANCO POPULAR S.A. en Valledupar, manifestó haberle ordenado a la demandada de abstenerse de enviar el formulario único de vinculación a la fábrica de libranza, si bien firmó el documento, señaló que esta acción fue realizada antes de percatarse de la sobreposición de la firma y huella del cliente en el documento. Frente a este testimonio debe tenerse en cuenta, como a bien lo consideró la *a quo*, que la declaración no tiene la credibilidad suficiente para tener por demostrado las instrucciones impartidas, toda vez que la testigo fue participe en los hechos que se le endilgan a la trabajadora, razón por la que no se puede tener como un testimonio neutral o apegado a la verdad, dado que, al ser María José Peralta, trabajadora de la entidad demandante, su decir, podría traer consecuencias en su contra.

Ahora bien, se tiene que la Juez de primera instancia, encontró demostrado que la trabajadora demandada incurrió en una falta para dar por terminado el contrato de trabajo, específicamente *«no acato las instrucciones y procedimientos que determina el Banco en forma general o particular, esto convierte su conducta en una falta grave según lo establecido en el numeral 4° del artículo 7 del RIT y en esa cuerda de ideas, constituye una justa causa a las voces del numeral 6° del literal A del artículo 62 del CST»*, es decir, la demandante se encontraba bajo órdenes establecidas en el reglamento interno de trabajo, la cuales incumplió al realizar el indebido procedimiento de vinculación del nuevo cliente.

Por otra parte, se tiene que la demandada, en la diligencia de descargos, manifestó haber tomado la decisión de sobreponer la firma y huella de la nueva posible cliente, se aprecia que hace mención de su jefe inmediata, sin embargo, no

señala haber obedecido ordenes de esta o haber actuado bajo instrucciones expresas de la señora María José Peralta.

Entonces, si bien se encontró demostrado que la señora María José Peralta fue participe en los hechos, dado que firmó el formulario único de vinculación, no se aportó prueba, que permita inferir que la actuación de la trabajadora obedeció al cumplimiento de órdenes indicadas por la gerente, es decir, no es posible extraer del expediente que la querellada tuviera orden de sobreponer la firma y la huella del nuevo cliente, con el fin de cumplir metas, beneficiar al Banco y ayudar al cliente.

Referente a lo anterior, partiendo del principio de la carga de la prueba contemplada en el artículo 167 del CGP, en aplicación analógica por expresa remisión del artículo 145 del CPTSS, que le impone a la parte que alega el derecho, probarlo mediante prueba idónea y en base a estas el fallador adoptara su decisión, en efecto, luego de verificar el paginario se advierte que la demandada, no demostró los hechos que alega en contraposición a la falta que se le atribuye, por tanto, no es posible concluir que dicha conducta se derivó del cumplimiento de instrucciones u órdenes otorgadas por su empleador.

Finalmente, la recurrente manifestó en el recurso de alzada que no tuvo la intención de consumir un daño al empleador, al respecto se debe atenderse lo dispuesto por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en sentencia *SL4254-2022* citada anteriormente, en la que consideró que no se requiere generar un daño o perjuicio a la empresa, para que se constituya una justa causa de despido, en la medida que lo que se pretende es sancionar la gravedad del actuar del trabajador y, no el daño que se derive de su actuación.

Conforme a lo historiado, al no demostrarse los elementos facticos objeto de apelación, es menester para este cuerpo colegiado, confirmar la sentencia recurrida, toda vez que se encuentra plenamente acreditado en el proceso que la demandada cometió una *falta grave* que deviene en una justa causa para terminar el contrato de trabajo, en ese sentido, hay lugar al levantamiento del fuero sindical y la autorización para despedir a la demandada LILIBETH DEL PILAR MELO PINTO por parte del BANCO POPULAR S.A.

Por no prosperar el recurso formulado, se condenará en costas a la parte apelante.

5. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala Tercera de Decisión Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en su integridad, la sentencia proferida el 24 de junio de 2022 por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Valledupar, dentro del proceso en referencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandada por no prosperar este recurso, fíjense como agencias en derecho la suma de 1 S.M.L.M.V. liquídense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes, para tal efecto remítase a la secretaría de esta corporación, para lo de su competencia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 Inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado