



# TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA SALA CIVIL-FAMILIA-LABORAL

**Magistrado Ponente:**  
**Dr. HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**

<b>CLASE DE PROCESO</b>	FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
<b>DECIDE</b>	SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA
<b>RADICADO</b>	44-001-31-05-002-2023-00141-01
<b>DEMANDANTE</b>	BANCO DE BOGOTÁ Nit. 860.002.964-4
<b>DEMANDADA</b>	EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ C.C. 84.084.258
<b>VINCULADO</b>	ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB SECCIONAL RIOHACHA

**Riohacha, treinta (30) de abril de dos mil veinticuatro (2024)**  
(Proyecto discutido y aprobado en Sala de la fecha, según Acta N° 025).

## 1. ASUNTO POR RESOLVER.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 artículo 13 numeral 1º, en la que se decide el recurso de apelación formulado por la parte demandada contra la sentencia dictada en audiencia pública por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, el doce (12) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

## 2. ANTECEDENTES.

### 2.1. La demanda.

**EL BANCO DE BOGOTÁ** mediante apoderado judicial, instauró proceso Especial contra **EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ**, pretendiendo que declare que es trabajador del BANCO DE BOGOTÁ desde el 2 de mayo de 2002 en virtud del contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre las partes, en el cargo de CAJERO PRINCIPAL OFICINA 088 Centro Comercial Viva Wajira; que se declare que el demandado es miembro de la Organización Sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB SECCIONAL RIOHACHA, en el cargo de secretario de educación y cultura y por tanto, ostenta la garantía de fuero sindical.

Pide además que, se declare que EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ tiene comprometida su responsabilidad laboral, desde su cargo como CAJERO PRINCIPAL OFICINA 088 CENTRO COMERCIAL VIVA WAJIRA y no cumplió cabalmente con las indicaciones, procedimientos, manuales y reglamentos

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

establecidos por su empleador para el buen desempeño de sus funciones y obligaciones a su cargo, ni con los objetivos laborales como trabajador del BANCO DE BOGOTÁ.

Que se declare que EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa de conformidad con lo establecido en *“el artículo 55; el numeral 1) del artículo 58 y el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en los literales d), e), g) y h) el artículo 75; numerales 1), 2), 4), 6) y 11) del artículo 76; numeral 10), 15) del artículo 77; numerales 14 y 49 del artículo 87; literal f) del artículo 102 del Reglamento Interno de Trabajo: los numerales 2 “VALORES CORPORATIVOS”; “compromiso”, “eficiencia” y “honestidad”; 5. Principios generales de comportamiento, 5.1. Principio de observación de normas, 5.2. Principios de consulta y actualización, 12. Atribuciones y competencias para hacer seguimiento a cumplimiento de éste código, 13. Sanciones del Código de Ética y de Conducta, la normativa con respecto al arqueo y aprovisionamiento del efectivo en los cajeros ATM Manual de proceso de Administración de Efectivo en oficinas, así mismo, con respecto a sus funciones; objetivo del cargo, funciones operativas de caja y con respecto al contrato de trabajo clausula sexta y la octava en sus numerales 2 y 15”.*

Que como consecuencia de las anteriores declaraciones se ordene el levantamiento de fuero sindical del demandado y le sea concedido a BANCO DE BOGOTÁ S.A. permiso para despedir con justa causa.

Las anteriores pretensiones se fundamentan en los siguientes hechos:

**2.1.1.** Que el señor EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ se vinculó como trabajador de la sociedad desde el día 2 de mayo de 2002 como CAJERO PRINCIPAL oficina 088 centro comercial Viva Wajira de esta ciudad, el cual desempeña actualmente.

**2.1.2.** Que desde el inicio de la relación laboral, se ha capacitado al demandado de forma periódica, constante y permanente, de conformidad con los lineamientos, procedimientos, reglamentos, manuales, circulares y políticas del Banco, para el cabal desempeño en el ejercicio de sus funciones; que igualmente el trabajador se encuentra obligado a cumplir con las funciones y procedimientos, políticas, reglamentos y funciones para el efectivo ejercicio de sus funciones, así como también de la custodia y cuidado de los elementos y activos del banco que le hayan sido entregados por sus funciones, tanto en caja, como para el cajero electrónico.

**2.1.3.** Que el actor ostenta la calidad de aforado, dado que el 21 de enero de 2023 les fue comunicado que se registró como miembro de la Junta Directiva de la Organización Sindical ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB SECCIONAL RIOHACHA.

**2.1.4.** Que el demandado al momento de suscribir el contrato de trabajo, esto es, el 2 de mayo de 2002 en su calidad de trabajador, se obligó a cumplir con todas las obligaciones laborales, funciones, instrucciones, políticas, manuales y dar un uso correcto a todas las herramientas, útiles y recursos informáticos asignados en la ejecución de sus funciones para el cargo contratado.

**2.1.5.** Que dentro de las obligaciones, también se obligó a conocer, administrar, respetar, proteger, custodiar, cumplir y hacer cumplir con la seguridad de la información que le sea encomendada y que conozca en el desarrollo de la actividad laboral, debiendo informar cualquier condición anormal o vulnerabilidad que detecte o coloque en riesgo los recursos informáticos del banco.

**2.1.6.** Que dentro de las obligaciones laborales contraídas, el trabajador se comprometió a que el mismo era responsable de los recursos informáticos, dineros, documentos e información que reciba, tenga en su poder o maneje por razón de sus funciones, sin disponer de ellos en su beneficio o en beneficio de terceros, rindiendo estricta cuenta de su manejo al empleador, así como el deber de custodia.

**2.1.7.** Que al momento de suscribir el contrato de trabajo, también el trabajador calificó de mutuo acuerdo que constituía falta grave cualquier falta u omisión, de manera dolosa o culposa, respecto de las obligaciones y responsabilidades pactadas en la cláusula sexta del contrato de trabajo, así como el incumplimiento y la violación de los manuales del banco.

**2.1.8.** Que al momento de suscribir el contrato, se acordó como prohibición especial no acatar las órdenes, instrucciones o reglamentos establecidos por el empleador en relación con la forma, términos y circunstancias en que el trabajador debe cumplir sus funciones, además de pactar como prohibición especial incurrir en cualquier otra prohibición que se desprenda de las labores principales, anexas, conexas y complementarias que incumban al trabajador.

**2.1.9.** Que el trabajador estuvo de acuerdo en acatar y cumplir de manera íntegra el reglamento interno de trabajo, incluyendo sus obligaciones y no incurrir en prohibiciones, acatar y cumplir los preceptos de los reglamentos, manuales, circulares, etc., reglamento de trabajo, entre otros.

**2.1.10.** Que de conformidad con el reglamento interno de trabajo del banco se establece que 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 el contrato de trabajo o el reglamento, será justa causa para terminar el contrato de trabajo; que el demandado conoció el Código de Ética y conducta del banco, obligándose a acatarlo y cumplirlo en su integridad, además de cumplir sus obligaciones con responsabilidad, sentido común y prudencia, informando a los superiores sobre cualquier anomalía.

**2.1.11.** Que dentro de las funciones del empleado, tiene la custodia de todos los dineros, efectos de comercio, valores, documentos e información que reciba, sin que pueda disponer de ellos en su beneficio o en beneficio de terceros y deberá rendir estricta cuenta de ellos y de su manejo, custodia y conservación.

**2.1.12.** Que el demandado durante la relación laboral conoció que como empleado, es su deber especial, estar permanentemente actualizado de las normas

internas, el Código de ética y Conducta, el manual de proceso administración de efectivo del banco, sus funciones laborales, pudiendo consultar en la intranet con su código de usuario.

**2.1.13.** Que Edwin Enrique Alfaro Martínez durante la relación laboral, conoció el manual de proceso administración de efectivo del banco y se obligó a cumplir y acatar.

**2.1.14.** Que el demandado incumplió con sus obligaciones laborales, en el desarrollo de las funciones propias de su cargo como cajero principal, las cuales pueden ser calificadas como faltas graves.

**2.1.15.** Que el día 26 de julio de 2023 se recibió por parte de la Contraloría General del Banco un informe, en el que se detalla una situación presentada el día 1 de julio de 2023, pues ATH reportó una diferencia en el cajero No. 575 de la Oficina Viva Guajira (088) por valor de \$47.370.000 del corte realizado el 30 de junio de los corrientes y que luego de realizadas las verificaciones, la diferencia era de \$45.000.000, teniendo cuenta tres retiros que suman \$2.370.000 que se realizaron con posterioridad al borrado de contadores realizado por el jefe de operaciones para la época.

**2.1.16.** Que en la verificación de las situaciones relacionadas, el 28 de junio de 2023, se evidenció con las imágenes de la cámara de seguridad, el aprovisionamiento y cuadro de los cajeros automáticos se realizó por el jefe de servicios para la época y el hoy demandado, como cajero principal.

**2.1.17.** Que para los aprovisionamientos de los cajeros automáticos, el jefe de servicios y el cajero principal realizan varios actos conjuntos y tienen varias claves con el fin de acceder a dicha zona y realizar las tareas en conjunto entre ellos, el registro y diligenciamiento de las planillas, ingreso de datos y conteo de dinero para colocarlo en las cajillas de aprovisionamiento para el cajero electrónico, resulta ser obligatorio, ya que de realizarse correctamente, permite la contabilización exacta de los recursos que fueron dispuestos por el banco a la oficina y que para este caso, el demandado como cajero principal, tiene como función identificar que efectivamente no existan faltantes y, en caso de presentar novedades, registrar y reportar la novedad y de esta manera activar los protocolos al interior de la oficina para evitar pérdidas económicas para el Banco

**2.1.18.** Que adicionalmente se evidenció que ya en la bóveda, el demandado no efectuaba el conteo de dinero de manera correcta, ni realizaba los cambios de fajillas.

**2.1.19.** Que recibido el informe de la contraloría de fecha 26 de julio de 2023, se remitió a la gerencia de relaciones laborales, en razón a los presuntos incumplimientos de obligaciones laborales, directrices, procedimientos internos, de acuerdo a la investigación adelantada por los organismos de Control del banco.

**2.1.20.** Que al demandado le fue notificada la apertura del proceso disciplinario y citación a diligencia de descargos, el día 18 de agosto de 2023 y el 25 del mismo mes se llevó a cabo la audiencia, con la participación de GERLY VÁSQUEZ CASTILLO, YOMAIRA RANGEL SALAS, OSWALDO SAAVEDRA BURITICA, SERGIO GARCÍA OSORIO Y WILLIAM ROJAS ÁLVAREZ.

**2.1.21.** Que una vez realizado el descargo, el hoy demandado no entregó las explicaciones satisfactorias relacionadas con sus obligaciones laborales desde el cargo de cajero principal, incurriendo en las conductas objeto del trámite disciplinario por omisión y descuido, pues el argumento de no haber contado la totalidad del dinero por agilidad porque iban a salir muy tarde, es una práctica incorrecta que resulta no estar autorizada dentro del proceso de cuadro y cierre de cajero automático; que en sus respuestas no logró probar la ausencia de responsabilidad, para desvirtuar las fallas en las que incurrió, dejando ver el incumplimiento a los procedimientos internos, sobreponiendo un trabajo sin esfuerzo y no seguro, pues, el demandado conoce y es consciente de los riesgos si no realiza diligentemente su trabajo.

**2.1.22.** Que el incumplimiento del demandado, se constituye por no tener un desempeño adecuado, pues como se evidencia no acató estrictamente el control dual, procedimientos internos, manuales y directrices del Banco, para el aprovisionamiento, manejo y control de los dineros del cajero electrónico; que el demandado conocía las obligaciones que le asisten, como colaborador y del conocimiento que tenía del no cumplimiento de realizar el conteo del efectivo, el conteo de las gavetas, el cuadro y aprovisionamiento de cajeros, pues así lo dejó ver en las respuestas entregadas en la diligencia de descargos.

**2.1.23.** Que EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ incurrió en diferentes conductas omisivas y negligentes, las cuales derivaron en la existencia del no cumplimiento de sus funciones, tal como quedó evidenciado y confesado en la diligencia de descargos.

**2.1.24.** Que como resultado el día 21 de septiembre de 2023 el demandado le fue notificada la terminación del contrato de trabajo con justa causa, haciendo la aclaración que, dicha terminación se encuentra sujeta a la sentencia judicial que defina el Juez Laboral en el proceso de levantamiento de fuero sindical, calidad que ostenta; que en el mismo documento se dejó constancia que el demandado se le hizo entrega y luego de leerla, se negó a firmar, pero se tuvo como testigos a los señores PEGGY ORELLANO Y EDOMOY ANAYA.

### **3. TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA**

**3.1.1.** La demanda fue admitida el 26 de octubre de 2023<sup>1</sup> y se dispuso la notificación a la parte demandada y a la ORGANIZACIÓN SINDICAL ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB nivel nacional.

---

<sup>1</sup> Numeral 04 expediente digital

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

**3.1.2.** El demandado EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ dio contestación a la demanda, con oposición a las pretensiones, alegando que no tienen acervo probatorio válido dentro del proceso, por ser el proceso disciplinario extemporáneo. Formuló como excepciones de mérito las que denominó: i) VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA y, ii) CARENCIA DE OBJETO.

**3.1.3.** La audiencia especial se llevó a cabo el 7 de febrero de 2024, en la cual se adicionó y reformó la demanda, para incluir el testimonio de MARÍA TERESA MOLANO y agregar dos pruebas documentales, tales como el acta de descargos del demandado y la certificación de funciones del mismo, además de recibirle interrogatorio de parte al demandado.

**3.1.4.** El 19 de febrero de 2024 se recibieron los testimonios de OSWALDO SAAVEDRA BURITICÁ, GERLY JANETH VÁSQUEZ CASTILLO, MARÍA SOL NIDIA GARZÓN BLANDÓN y, JORGE LUIS BENJUMEA ALVARADO.

#### **4. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

La Juez de conocimiento profirió sentencia, el doce (12) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), en la que declaró que el señor EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ y el BANCO DE BOGOTÁ, existió un contrato de trabajo que inició el 2 de mayo de 2022 el cual fue terminado por la empleadora con justa causa, conforme a lo indicado en la sentencia; que además el demandado es aforado por ser miembro de la junta directiva de la subdirectiva Riohacha de la Asociación Colombiana de Empleados Bancarios ACEB y, en consecuencia, autorizó al BANCO DE BOGOTÁ S.A. para que proceda al levantamiento del fuero sindical y proceda a despedir al trabajador. Declaró no probadas las excepciones propuestas y condenó en costas a la parte demandada.

Sustentó su decisión indicando que no hay duda alguna sobre la situación fáctica que llevó a la justa causa alegada por la entidad empleadora, para dar por terminado el contrato, pues se ajusta a lo calificado en las disposiciones del reglamento interno, manual de proceso administrativo, código de ética y conducta de la entidad bancaria y el Código Sustantivo del Trabajo, así como en las circulares o disposiciones que el banco ha emitido para sus trabajadores; que el demandado no cumplió con el deber de observancia de las obligaciones que legal y contractualmente le competían, evidenciándose con ello un desconocimiento a las políticas de la empresa que debió seguir para el cabal desarrollo de sus funciones, que implicó un riesgo para para la demandante en el ámbito operativo, reputacional y jurídico, así como en la clientela de la entidad bancaria, dado que al cerrar el cajero dejó a los usuarios sin acceso a su dinero, de donde se estructura la conducta desplegada por el accionado de no acatamiento de las normas aludidas.

Que en cuanto a la excepción de prescripción, los hechos ocurrieron 30 de junio de 2023, el banco tuvo conocimiento el 1 de julio y el demandado fue llamado a

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

descargos el 18 de agosto de 2023, es decir, 33 días después de ocurridos los hechos, sin embargo la investigación se concluyó el 26 de julio en la que se comunica al banco con exactitud la situación fáctica que originó el faltante y que dio inicio a la investigación disciplinaria, por lo que se encuentra dentro de los 20 días hábiles establecidos en el artículo 27 convencional.

## **5. RECURSO DE APELACIÓN.**

El demandada **EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ** a través de su apoderado interpuso recurso de apelación, centrando su inconformidad respecto de la excepción de prescripción, pues alega que la convención colectiva señala que los 20 días, se cuentan a partir de los hechos en que tuvo conocimiento y no del informe de la contraloría, máxime cuando fue separado del cargo el día 7 de julio de 2023, por lo que los descargos, se realizaron fuera de término.

Difiere de las pruebas aportadas al plenario, para decir que del acervo probatorio no es concluyente porque el procedimiento se debía realizar entre dos personas y eso no fue valorado, por lo que la responsabilidad se hace difusa.

### **5.1. TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante providencia del 11 de abril de 2024, se admitió y corrió traslado común a las partes, para que si era su deseo ejercieran el derecho de defensa, el demandado **EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ** a través de su apoderado judicial, allegó escrito de alegaciones insistiendo que el banco tuvo conocimiento de los hechos el día 1 de julio de 2023 y tenía solo veinte (20) días para llamar a descargos al trabajador, lo cual hizo fuera del término, pues la diligencia se realizó el 18 de agosto de 2023, es decir, 33 hábiles después y, por tanto ello vicia de nulidad de pleno derecho dicho llamado a descargos y que el despido no sea procedente.

Que las pruebas aportadas y recaudadas por la parte demandante no son concluyentes, por ser empleados de confianza de la misma entidad, el gerente administrativo y la auditora del banco y los otros dos, trabajadores administrativos, por lo que se trata de testigos sospechosos.

Que en el presente caso, la causa y efecto, es la supuesta pérdida del dinero en cabeza del demandado por mal procedimiento, lo cual no se ha demostrado, pues al preguntar al gerente administrativo si habían pruebas que el demandado sustrajo el dinero, respondió que no, por lo que se violaría la ley de causalidad en la lógica jurídica, al no estar demostrada la pérdida del dinero en cabeza del demandado y tampoco se puede aducir mal procedimiento de un dinero que no reposa en cabeza del encartado.

Que las normas disciplinarias y sancionatorias no aceptan la responsabilidad objetiva, de debe demostrar la culpa o el dolo, en este caso el proceso sancionador que se le sigue al demandado a pesar de estar fuera de términos legales, a lo sumo tiene un atisbo esquivo, de una responsabilidad objetiva que también queda sin piso,

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

al no tener demostrado que en cabeza del demandado se dio la pérdida del dinero, por presunto mal procedimiento; que al no existir prueba de culpa o dolo, solo queda una responsabilidad objetiva que no obliga al operador de justicia a sancionar a cualquier encartado que se encuentra en esa situación, por lo que insiste que además la citación a descargos es extemporánea.

Que para probar un fraude financiero, se requería de una prueba pericial que no esté ligada a los intereses de las partes procesales, por lo que la practicada no es imparcial; que la responsabilidad es difusa, pues el procedimiento recae en dos personas, el encartado y el jefe inmediato, por lo que no se puede sancionar a uno solo.

Que el testigo citado por el demandado, estuvo ligado directamente a los hechos de prima facie, argumentando que el procedimiento siempre se realizó acorde con el manual y despejando toda duda sobre el proceder del demandado, despejando toda duda que colocaba un papel en el cajero de forma fraudulenta cuando esto era un procedimiento comunicado al banco, para detener el manejo del cajero por mal funcionamiento y quejas constantes de los usuarios, además que alertó que si el procedimiento no se hacía de inmediato se reflejaba un desbalance financiero de gran envergadura, dado que si se hace mal, el banco genera una alerta inmediata y no mediata, además del uso excesivo de los mismos.

Que en conclusión las pruebas presentadas no son concluyentes y los descargos se recibieron por fuera del término, lo que hace inocua la acción desplegada; que las pruebas presentadas por la parte demandante, presentan más dudas que certezas, por lo que debe acogerse las excepciones planteadas

## **6. CONSIDERACIONES**

**6.1.** Preliminarmente debe anotarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió, con el fin que se resolviera el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, lo que circunscribe la tarea de esta Colegiatura a los expresos reparos realizados por ésta.

Por otro lado, se advierte 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.

### **6.2. COMPETENCIA.**

La señalada conforme al Artículo 15 Literal B Numeral 1 del C.P.T. y S.S.

### **6.3. Problema Jurídico**

Corresponde a la Sala determinar en primer lugar antes de valorar la declaratoria de prescripción, si existe causa que justifique el despido y luego de ello, ahí sí, determinar si la demanda de levantamiento de fuero y despido del trabajador fue

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

impetrada dentro del término dispuesto en el artículo 118 A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

#### **6.4. TESIS DE LA SALA.**

Desde ya se anuncia que la hipótesis que sostendrá esta Sala, se concreta a la confirmación del fallo apelado, toda vez que se encuentra acreditada la justa causa para el despido. Igualmente, y en lo que respecta a la prescripción de la acción de levantamiento de fuero sindical y permiso para despedir al trabajador de que trata el canon 118 A del CPTSS deberá ser confirmado, pues es objetivo, esto es, desde el momento en que el empleador tenga conocimiento de la justa causa para despedir o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario, tal como pasa a estudiarse.

#### **6.5. Fundamento normativo**

El artículo 38 de la Carta Magna establece como derecho fundamental la libertad de asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Específicamente, los trabajadores y empleadores tienen, conforme lo expresa el artículo 39 ibídem, el derecho fundamental «a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado», por lo que sin lugar a dudas se trata de una garantía de rango constitucional reconocida tanto a los empleados del Estado, como a los particulares, con las excepciones taxativamente previstas por la ley – parágrafo 1 de la Ley 584 de 2000-, a quienes se les ha conferido el mandato de gestionar el mejoramiento de las condiciones laborales del grupo al cual representan, convirtiéndose en los voceros naturales de la organización sindical.

Aunado a lo anterior, constituye un derecho que guarda íntima relación con el de asociación sindical como quiera que su reconocimiento persigue fundamentalmente garantizar el ejercicio de este derecho constitucional, pues es notorio que sólo protegiendo a través del fuero a los líderes sindicales se asegura el ejercicio del derecho de asociación, de negociación colectiva y de huelga, previstos en los artículos 39, 55 y 56 de la Carta Magna, al igual que se cumplen convenios internacionales como el 87 de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, ratificado por la Ley 26 de 1976, conformando el bloque de constitucionalidad.

El Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Colombia a través de la Ley 26 de 1976, relativo a la «libertad sindical y la protección del derecho de sindicación», también consagra el derecho de asociación sindical cuando en su artículo 2° establece que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En tal sentido, el artículo 1° del Decreto 204 de 1957, que modificó el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, estableció el fuero sindical como una garantía

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

para algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones laborales, sin que medie autorización del juez laboral quien habrá de calificar la configuración de la justa causa.

Los trabajadores que gozan de fuero sindical se encuentran relacionados en el artículo 12 de la Ley 584 de 2000, advirtiéndose que según el literal c) están amparados *“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, ... Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis meses más; d) Dos 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 comisión estatutaria de reclamos.”*

En lo que respecta al trámite para que el empleador obtenga el permiso para despedir al trabajador amparado por el fuero sindical, éste se encuentra estatuido en el artículo 113 del C.P.T. y S.S., lo que se constituye en garantía para la preservación de la asociación y de las personas encargadas de representarla.

De otro lado, el artículo 408 C.S.T dispone que: *“el juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa”*; lo que implica que el empleador tiene la obligación procesal de demostrar cualquiera de las justas causas establecidas en el artículo 410 ibídem, esto es, la liquidación definitiva de la empresa y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, o cualquiera de las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato; de no ser así, el juez deberá abstenerse de autorizar el levantamiento del fuero sindical.

## **6.6. FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL**

En relación con el término de prescripción de la acción de levantamiento de Fuero Sindical, la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-249 de 2008, con ponencia del Magistrado Jaime Córdoba Triviño, conceptúo lo siguiente:

*“Los artículos 113 y 118A del Código Procesal del Trabajo<sup>[5]</sup> disponen i) que la demanda del empleador, tendiente a obtener permiso para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por fuero sindical, deberá expresar la justa causa invocada; ii) que las acciones emanadas del fuero sindical prescriben en dos meses; iii) que el término de prescripción para el trabajador opera “desde la fecha de despido, traslado o desmejora” y iii) que la oportunidad para el empleador se cuenta desde la fecha en que éste tuvo conocimiento del hecho o una vez agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.*

*Agregan las disposiciones i) que probadas la inscripción en el registro sindical o la comunicación informó al empleador sobre el cumplimiento del requisito, la existencia del fuero sindical se presume; ii) que la reclamación administrativa adelantada por los servidores públicos afectados suspende el término prescriptivo y iii) que, culminado este trámite o presentada la reclamación escrita, en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término de los dos meses.*

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

*4.1.1. El asunto del término para que el empleador promueva la acción de Levantamiento de Fuero Sindical fue abordado por esta Corte<sup>[6]</sup>, con ocasión del examen de inconstitucionalidad a la que fueron sometidos los artículos 2º, 3º y 6º del Decreto 204 de 1957, que sustituyeron los artículos 113, 114 y 118 del Código Procesal del Trabajo<sup>[7]</sup>.*

*Reiteró la Corte que el fuero sindical es una institución establecida en favor de los sindicatos y de los trabajadores, en cuanto “la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos”, al punto que los trabajadores gozan de fuero sindical en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicación.*

*Se detuvo la Corporación en la constitucionalidad del término de dos meses, establecido en el Código Procesal del Trabajo para la presentación de la demanda de restitución o reintegro por vulneración del fuero sindical y concluyó i) que “en el caso del fuero sindical, la prescripción se justifica, no sólo por razones de seguridad jurídica sino por el sentido mismo que tiene el fuero sindical” y ii) que “si bien término de prescripción de dos meses es breve, la Corte encuentra que para este específico tipo de acciones, se encuentra constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical”.*

*Además, con el propósito de estudiar el cargo por vulneración del derecho a la igualdad, en cuanto –para entonces- la falta de término especial permitía considerar que el patrono contaba con tres años para ejercer su derecho al levantamiento del fuero, la Corte precisó que cuando “el empleador (..) decida interponer la acción de levantamiento del fuero sindical, deberá hacerlo inmediatamente al conocimiento de la ocurrencia de una causa justa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador”.*

*Explicó la Corte la necesidad de distinguir dos momentos, en el desarrollo del derecho del empleador a obtener autorización del juez del trabajo para dar por terminada la relación laboral con el trabajador aforado o modificar sus condiciones por justa causa comprobada, “que deben ser evaluados para entender el querer legislativo y la óptica constitucional actual”.*

Y más adelante agrega:

*“Ahora bien, en el caso del levantamiento del fuero, lo que se pretende es consumir un requisito necesario para lograr esa autorización de traslado, retiro o desmejora del trabajador, ajustada a la ley, precisamente como garantía y protección a la figura del fuero sindical y en atención a las necesidades del empleador. Bajo ese supuesto, en esta figura no se ha verificado aún el despido, traslado o desmejora del trabajador, en espera de que la autorización sea concedida o denegada por la autoridad pertinente. En consecuencia, y en virtud de la naturaleza de esa figura, lo pertinente es que el cumplimiento de ese requisito necesario para el retiro, cuando así se pretenda por parte del empleador, se esgrima lo más cercanamente posible al conocimiento de la existencia de una justa causa necesaria para el despido, el traslado o la desmejora laboral. En efecto, es claro que la ambición de dicha norma, es resolver entonces, la tensión entre las potestades del empleador y la protección al fuero sindical, en atención a unos y otros intereses. De allí, que un término de prescripción desvinculado del fundamento de esas prerrogativas, es decir de la justa causa que permitiría la excepción a la protección definitiva al fuero sindical, carecería necesariamente de toda razonabilidad, ya que alegar per se el ejercicio de un procedimiento para el levantamiento de fuero, meses, o incluso años después del conocimiento de una justa causa para ese proceder, desvirtúa la protección al fuero sindical que pretende la Constitución”.*

*Resolvió la Corte, en consecuencia, declarar exequible el artículo 2º del Decreto ley 204 de 1957 que modificó el artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, “siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 13 inciso 2º, 25 y 39 de la Constitución y del Convenio 98 de la O.I.T., para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, el empleador deberá presentar la solicitud inmediatamente ocurra la*

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

*justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado, según se indicó en la parte motiva de este fallo”.*

**4.1.2.** Vistas así las cosas, habría que entender que los dos meses que el artículo 49 de la Ley 712 de 2001 confiere al patrono para instaurar la acción de levantamiento de fuero sindical<sup>[8]</sup>, corren *“inmediatamente ocurra la justa causa requerida para solicitar la autorización de despido, traslado o desmejoramiento del trabajador aforado”*, según el condicionamiento impuesto por esta Corte al artículo 113 del Código Procesal del Trabajo, en los términos de la Sentencia C-368 de 2001.”

## **6.7. CASO CONCRETO.**

La Sala advierte que, en este caso, conforme a las pruebas documentales aportadas al plenario, no existe discusión alguna sobre la prestación personal del servicio por parte del demandado y que el mismo hacía parte de la ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB SECCIONAL RIOHACHA, probándose así la calidad de trabajador aforado, tal como lo demuestran las documentales obrantes en el expediente de primera instancia.

Ahora bien, la competencia de la Sala se circunscribe al objeto de apelación, relacionado con la decisión tomada por la juez de primera instancia, en la que negó la excepción de mérito denominada PRESCRIPCIÓN, autorizando el levantamiento del fuero y la terminación del contrato entre las partes, no obstante lo anterior, ha determinado la jurisprudencia que constitucionalmente es requisito necesario a efectos de valorar la declaratoria de prescripción, verificar la causa invocada, que no se extienda en el tiempo y que sea oportuna al momento de promover la acción, por lo que se abordará primero el estudio de ella.

La justa causa invocada por el BANCO DE BOGOTÁ son el actuar y la conducta reprochable, inadecuada e irresponsable del demandado, en el cumplimiento de las obligaciones e indicaciones, procedimientos, manuales y reglamentos establecidos por su empleador para el buen manejo de sus funciones y obligaciones a su cargo, conforme al *“artículo 55; el numeral 1) del artículo 58 y el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo establecido en los literales d), e), g) y h) el artículo 75; numerales 1), 2), 4), 6) y 11) del artículo 76; numeral 10), 15) del artículo 77; numerales 14 y 49 del artículo 87; literal f) del artículo 102 del Reglamento Interno de Trabajo: los numerales 2 “VALORES CORPORATIVOS”; “compromiso”, “eficiencia” y “honestidad”; 5. Principios generales de comportamiento, 5.1. Principio de observación de normas, 5.2. Principios de consulta y actualización, 12. Atribuciones y competencias para hacer seguimiento a cumplimiento de éste código, 13. Sanciones del Código de Ética y de Conducta, la normativa con respecto al arqueo y aprovisionamiento del efectivo en los cajeros ATM Manual de proceso de Administración de Efectivo en oficinas, así mismo, con respecto a sus funciones; objetivo del cargo, funciones operativas de caja y con respecto al contrato de trabajo clausula sexta y la octava en sus numerales 2 y 15.”*

El artículo 62 del C.S.T, prevé como causales para la terminación del contrato por justa causa las siguientes:

**“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del {empleador}:

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales 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 reglamentos. (...)” (Subrayado fuera del texto)

De cara al acervo probatorio, tanto la prueba documental como la testimonial, se puede concluir que la sociedad demandante logró acreditar que el demandado incumplió con las obligaciones que le correspondía como responsable del adecuado control y custodia del cajero a su cargo; que para el día 30 de junio de 2023 ejerció el cargo de cajero y dentro de sus obligaciones y funciones estaba la de custodiar y guardar los dineros, previo conteo, así como reportar al banco toda anomalía que se presenta; que se adelantó el procedimiento disciplinario conforme al artículo 27 numeral 1 de la Convención Colectiva de Trabajo, en el que el trabajador debe ser llamado a descargos para que explicara la conducta dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes a la fecha en que el banco tenga conocimiento de la presunta falta.

Obra además el Manual de procesos y manejo de efectivo para cajeros electrónicos, en el que aparece que son obligaciones del aquí demandado verificar la existencia de efectivo que tiene el cajero automático, determinar la cuantía del dinero para el normal funcionamiento e ingresar al cuarto del cajero, desactivar la alarma, establecer el valor de la provisión, entre otros, lo cual no fue ejecutado en debida forma, tal como lo aceptó en la diligencia de descargos y fue corroborado por los testimonios de los señores OSWALDO SAAVEDRA BURITICÁ Y GERLY JANET VÁSQUEZ CASTILLO, quienes fueron contestes y responsivos sobre la forma en que se hace el procedimiento para el conteo del dinero en el cajero, refiriendo que la responsabilidad de la clave está en el responsable del efectivo y el jefe de servicios; agregaron que el control es dual, porque todos los procesos son con dos personas para evitar que se cometan errores y también por seguridad; que se encontró un faltante en el dinero del cajero y el demandado aceptó que no se contaba todo el dinero, lo cual es un error grave, pues es la única forma de saber cuánto dinero había.

También se recibió declaración al señor JORGE LUIS BENJUMEA ALVARADO, quien laboró en el banco desde el 2004 hasta junio de 2023 y aseguró que el demandado no había incumplido las funciones, sin embargo es el mismo demandado, quien en la diligencia de descargos aceptó que no se realizó el aprovisionamiento y cuadro de los cajeros automáticos el día 28 de junio de 2023,

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

no se contó todo el dinero por agilidad, dado que debían salir muy tarde y ya la plata estaba recontada.

De acuerdo con lo anterior, la conducta desplegada por el demandado, vulneró las reglas contenidas en el contrato de trabajo de fecha 02 de mayo de 2022, los artículos 58 y 62 del C.S.T., numeral 5, en concordancia con lo establecido en el literal f) del artículo 102 del Reglamento interno de Trabajo, el manual de proceso administrativo, Código de Ética y Conducta de la entidad bancaria, así como las circulares y demás órdenes que el banco ha emitido frente a las obligaciones que como tal, le correspondían al demandado en el cargo de CAJERO PRINCIPAL y por tanto, incumplió sus obligaciones legales y contractuales, generando para el Banco un riesgo reputacional y de servicio al cliente.

Es claro que dicha conducta, fue el motivo determinante para citar a descargos al demandado lo cual ocurrió el día 25 de agosto de 2023, luego de culminada la investigación e informe de la Contraloría de fecha 26 de julio de 2023 y una vez agotado el procedimiento previo, se finalizó la etapa de descargos, dándose por terminado el contrato el 21 de septiembre de 2023, conforme a la prueba documental aportada al expediente, razón por la que sin lugar a dudas, se encuentra acreditado el incumplimiento de las obligaciones especiales de trabajo por parte del demandado, por lo que existe causal justificada para levantar el fuero sindical del cual goza el actor.

Así las cosas, probada la justa causa para el despido, se acometerá el estudio de la excepción de prescripción de la acción formulada por la demandada.

Frente al punto, el artículo 118 A del CPTSS, incorporado con el artículo 49 de la Ley 712 de 2001, señala:

*“Las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. Para el trabajador este término se contará desde la fecha de despido, traslado o desmejora. **Para el empleador desde la fecha en que tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.** (subrayado y negrilla de la Sala).  
Durante el trámite de la reclamación administrativa de los empleados públicos y trabajadores oficiales, se suspende el término prescriptivo.  
Culminado este trámite, o presentada la reclamación escrita en el caso de los trabajadores particulares, comenzará a contarse nuevamente el término, de dos (2) meses.”*

La sentencia T-249 de 2008 de la Corte Constitucional frente al punto señaló lo siguiente: *“en lo que tiene que ver con las previsiones del artículo 49 de la Ley 712 de 2001 sobre el agotamiento del procedimiento convencional o reglamentario, para dar inicio al término que la misma disposición concede al empleador, que esta Corte, al resolver sobre la conformidad con la Carta Política del trato diferenciado en materia de suspensión de la prescripción que se deriva de la norma, advirtió que “el artículo al hablar de convencional o reglamentario, ya presupone que se trata de dos tipos de trabajadores: particulares (convencional) o reglamentario (empleados públicos)”. Quiere decir, entonces, que los dos meses con que cuenta el empleador particular para hacer uso del procedimiento especial de levantamiento del fuero sindical, comienzan a correr una vez ocurrida*

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

la justa causa o culminado el procedimiento convencional que da lugar a establecerla, según el caso.”  
(subrayado fuera del texto).

De acuerdo con lo anterior, se puede apreciar entonces que, si bien la norma establece un término perentorio de 2 meses para iniciar el proceso especial de levantamiento de fuero, también lo es que el término empieza a una vez ocurrida la justa causa o culminado el procedimiento convencional, que da lugar a establecerla.

En el asunto sometido a consideración de la Sala, la sociedad demandante inició una investigación en procura de establecer las faltas atribuidas a la demandada, respetando los términos, por lo que la prescripción se interrumpió durante ese término y luego de culminado éste, es que empieza a correr el término de prescripción.

Según la prueba documental se pudo constatar que la entidad bancaria inició la investigación interna, con el fin de verificar el faltante existente, la cual culminó con el informe de la Contraloría de fecha 26 de julio de 2023 CG-LE-0321-2023, razón por la que el 18 de agosto de 2023, se citó a descargos y la misma se llevó a cabo el 25 del mismo mes, por lo que luego de ello, el 23 de septiembre de 2023 el Banco le comunicó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo al demandado.

La demanda fue presentada a reparto el 19 de octubre de 2023, según el numeral 02 del expediente digital, por lo que es fácil concluir que se encuentra dentro del término de los dos (02) meses que, señala la norma para iniciar el proceso de levantamiento del fuero sindical y, por tanto, no ocurrió el fenómeno prescriptivo, pues se insiste el término se empieza a contar desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario.

El demandado alega que la diligencia de descargos no se recaudó dentro de la oportunidad respectiva, sin embargo, la excepción de prescripción, no puede dársele la interpretación que pretende, no sólo porque luego de concluida la investigación, la citación a descargos si se realizó dentro de los 20 días hábiles, conforme al art. 27 convencional, sino porque además la misma, se refiere es para interponer la demanda y como ya se vió la misma se realizó dentro de los dos meses siguientes que señala la norma.

En este orden de ideas, resulta acertado sostener que el levantamiento del fuero sindical solicitado es procedente, ante la acreditación del incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales del demandado, por lo que la sentencia deberá ser confirmada por ajustarse a derecho.

Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.) Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandante.

Rdo: 44-001-31-05-002-2023-00141-01  
Proc: ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR  
Ddte: BANCO DE BOGOTÁ  
Dddo: EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ  
Decid: Sentencia de segunda instancia

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia de fecha doce (12) de marzo de dos mil veinticuatro (2024), proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el proceso Especial de levantamiento de FUERO SINDICAL adelantado por el **BANCO DE BOGOTÁ** contra **EDWIN ENRIQUE ALFARO MARTÍNEZ** y vinculada la **ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE EMPLEADOS BANCARIOS – ACEB SECCIONAL RIOHACHA**, de conformidad con la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.) Se fijan como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente a cargo de la parte apelante y a favor de la parte demandante.

**TERCERO:** Una vez en firme la presente sentencia, por secretaría, devuélvase el proceso al juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES**  
Magistrado Ponente

**PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO**  
Magistrada

(Ausente de la Sala con Permiso)

**LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS**  
Magistrado

Firmado Por:

Henry De Jesus Calderon Raudales  
Magistrado  
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral

**Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira**

**Paulina Leonor Cabello Campo**

**Magistrado**

**Sala 001 Civil Familia Laboral**

**Tribunal Superior De Riohacha - La Guajira**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **ba6ed5877ddac6b47c61cf772b884b2dd295e182c57bac0f7530efa73330e14e**

Documento generado en 30/04/2024 04:21:34 p. m.

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**