

TEMA: DESPIDO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL - Para la Sala se verifica que el laborante aforado incurrió en una conducta catalogada como grave, pues, de acuerdo a sus funciones como cajero principal, incumplió con el Código de conducta de la entidad accionante y más precisamente con el principio 3, que se refiere a «comportarse con honestidad e integridad». /

HECHOS: Scotiabank Colpatría SA (en adelante Banco Colpatría) solicitó que se declarara que celebró un contrato de trabajo con el demandado a término indefinido y que él hace parte de la subdirectiva de Medellín de la organización sindical Empleados Sindicalizados Bancarios (ESB), en el cargo de fiscal; que el demandado incumplió las obligaciones establecidas en los artículos 62, numeral 6 del literal a) y 58, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo (CST); el Reglamento Interno de Trabajo (RIT); el contrato de trabajo; y el Código de Conducta, así como los demás procedimientos aplicables. Como consecuencia, solicitó el levantamiento del fuero sindical de dicho trabajador y que se le concediera el permiso para despedirlo con justa causa. El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, declaró probada la causa legal y objetiva para autorizar a Scotiabank Colpatría S.A. a despedir al trabajador aforado (JLR), concediendo el permiso. El problema jurídico, consiste en establecer si el demandado incurrió en justa causa legal con la que se hace posible ordenar el levantamiento del fuero sindical y proceder con la terminación del contrato de trabajo.

TESIS: Desde el ámbito normativo, la corporación precisa que el artículo 39 de la Constitución Política (CP) otorgó a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado; en desarrollo de esa disposición, el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) refiere que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente, en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. A la vez, el Convenio 98 de la OIT, ratificado por Colombia, que hace parte del bloque de constitucionalidad, señala textualmente que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo». (...) En cuanto al fuero sindical, el artículo 405 del CST lo define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez laboral. (...) El artículo 410 del CST contempla, en forma taxativa, los motivos que habilitan al juez laboral para autorizar el despido de un trabajador amparado por el fuero, entre los cuales está (iii) las causales para dar por terminado el contrato establecidas en los artículos 62 y 63 del CST. (...) La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL, 10 oct. 2018, rad. 70847, expresó: No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. (...) La entidad accionante le atribuyó al demandado una falta grave al incumplir sus obligaciones laborales y reglamentarias, pues, al evidenciar un sobrante, debió registrarlo en el aplicativo, en lugar de incurrir en el manejo irregular que le dio al efectivo ... el fundamento normativo más relevante para justificar la terminación de la relación laboral es el literal a, numeral 6 del artículo 62 del CST, que también corresponde al precepto 50 del RIT, que establece: 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. (...) La Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia SL2857-2023, dispuso que la gravedad de la falta también debe estar precedida de una revisión minuciosa de las circunstancias específicas en las que se produjo. Dicho esto, es necesario analizar el conjunto probatorio traído al

proceso. (...) Para la Sala se verifica que el laborante aforado incurrió en una conducta catalogada como grave, pues, de acuerdo a sus funciones como cajero principal, incumplió con el Código de conducta de la entidad accionante y más precisamente con el principio 3, que se refiere a «comportarse con honestidad e integridad», pues se distingue que lo entregado por el cliente, fue un solo billete, para realizar la transacción por valor de \$30.000, el cual fue revisado cuidadosamente por el demandado, como se observa en el video, sin proceder con la devolución del sobrante por \$20.000. Asimismo, de la prueba recaudada se observa que existe un Manual de faltantes y sobrantes en caja y que es posible que el banco haga cruce o compensaciones; no obstante, no se probó que esto es lo que haya ocurrido, pues, como lo señaló el demandado y los testigos, lo primero que se debe hacer es el diligenciamiento del formato para tal fin y, por el contrario, con el video que fue revisado paso a paso por la sala, se observa una apropiación indebida de un billete por parte del demandado. (...) Por estas razones se confirmará la sentencia de primera instancia, pues se encuentra que el análisis realizado en el pronunciamiento consultado es adecuado, tanto en el aspecto fáctico como en la conclusión jurídica. Particularmente, se puede deducir que, en cuanto el cajero accionado obró por fuera de las condiciones impuestas a él en el Manual de faltantes y sobrantes, incurrió también en la causal contenida en el literal a) numeral 6 del artículo 62 del CST, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del mismo compendio normativo, reglas que fueron parte de la comunicación con la que se anunció que, de obtenerse el permiso judicial, se prescindiría de sus servicios, con justa causa legalmente comprobada. (...) En lo que respecta a la prescripción del artículo 118A del CPTSS, que dispone que «las acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses. 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». (...) La sala encuentra que no transcurrieron más de los 2 meses que exige la norma para que exista la prescripción de la acción, pues esta se debe contabilizar desde el momento en que finalizó el procedimiento interno de la investigación administrativa, que es cuando el empleador adquiere una convicción acerca de la situación analizada, pues se deben escuchar las razones del trabajador inculpado con el fin de tener plena certeza de la comisión del hecho que constituye falta capaz de generar el despido y, en casos como este, la solicitud de levantamiento del fuero sindical. (...)

MP: HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO

FECHA: 06/11/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



PROCESO	Especial de fuero sindical – permiso para despedir
DEMANDANTE	Scotiabank Colpatria SA
DEMANDADO	Jhon Jaime Londoño Rodríguez
SINDICATO	Empleados Sindicalizados Bancarios (ESB)
RADICADO	05 001 31 05 008 2023 00256 02
TEMA	Permiso para despedir
DECISIÓN	Confirma sentencia

SENTENCIA

Medellín, 6 de noviembre de 2024

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín resuelve en grado jurisdiccional de consulta que cobija al trabajador.

ANTECEDENTES

Pretensiones

Scotiabank Colpatria SA (en adelante Banco Colpatria) solicitó que se declarara que celebró un contrato de trabajo con el demandado desde el 1 de marzo de 2011 a término indefinido y que él hace parte de la subdirectiva de Medellín de la organización sindical Empleados Sindicalizados Bancarios (ESB), en el cargo de fiscal; que el demandado incumplió las obligaciones establecidas en los artículos 62, numeral 6 del literal a) y 58, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo (CST); los artículos 42 (literales e, g, h, j, k y l), 45 (numerales 1, 9, 12, 21 y 22), 47 (numeral 11) y 50 (literales d y e) del Reglamento Interno de Trabajo (RIT); la cláusula 9 literal q, x-3 y Y del contrato de trabajo; y

el principio 3, literal e) del Código de Conducta, así como los demás procedimientos aplicables.

Como consecuencia, solicitó el levantamiento del fuero sindical de dicho trabajador y que se le concediera el permiso para despedirlo con justa causa. Además, reclamó las costas procesales.

Hechos

Como supuestos fácticos narró que el demandado empezó a trabajar para el Banco Colpatria el 1 de marzo de 2011, mediante un contrato de trabajo a término indefinido; que dicho trabajador se desempeñó como cajero principal y prestó sus servicios en «Zona Occidente Cial Bco en Medellín Laureles la 80 Éxito»; que está afiliado a la organización sindical ESB desde el 14 de octubre de 2020; que, el 2 de mayo de 2023, a través de un informe realizado por el área de Seguridad Corporativa, la compañía tuvo conocimiento de una serie de irregularidades y posibles incumplimientos en el desarrollo de las funciones por parte del trabajador; que, dentro de las funciones de este, estaba la de acatar, de manera correcta, el Manual de sobrantes y faltantes en caja; que, según el informe realizado, el laborante no se le dio el cambio de \$20.000 al cliente, quien al otro día reclamó al banco ese dinero; que, según el reporte del cajero, no existió descuadre en la caja, como tampoco lo hubo por parte de la transportadora; que, conforme al registro fílmico, se evidenció que el cliente entregó lo que parece un billete de \$50.000, para un depósito de \$30.000; que se citó al trabajador para ejercer el derecho de defensa y contradicción el 26 de mayo de 2023 a las 9:00 a. m., remitiéndole las pruebas el 23 de mayo de ese mismo año, para su conocimiento; que en la diligencia de descargos se le hicieron al trabajador unas preguntas relacionadas con el conocimiento del RIT, del Código de conducta, del Manual de faltantes y sobrantes, y del informe realizado; que él aseguró que el cliente le entregó \$30.000; que, revisado el video, se observa que solo le entregó un billete, por lo que no es coherente la versión del demandado. Además, que se observa que cuando el accionado estaba haciendo el cierre de la caja, tomó un billete de un fajo, lo puso debajo de su teclado y después lo guardó en su cajón, por lo que incumplió el

procedimiento del Manual de sobrantes y faltantes en caja, hecho que corresponde a una violación grave de los procedimientos establecidos.

Contestación

Jhon Jaime Londoño Rodríguez, a través de apoderado judicial, aceptó como ciertos los hechos relativos a la relación laboral que sostiene con el banco, así como el cargo asignado y su afiliación a la organización sindical ESB. Señaló que el banco tuvo conocimiento de los hechos desde el 3 de marzo de 2023, cuando el cliente presentó la reclamación; que son ciertas las funciones que el banco le asignó; que, en el informe realizado por la entidad, se parte de suposiciones, pero en ningún momento hay evidencia de que la suma entregada fuera un billete de \$50.000, ya que lo evidente, a partir de los soportes de la operación, fue un pago por \$30.000 en la suma exacta, por lo que es obvio que no existió sobrante o faltante; que es cierta la fecha de la citación, pero que fue extemporánea, teniendo en cuenta que los hechos ocurrieron el 3 de marzo, mientras que transcurrieron 84 días desde que estos tuvieron lugar; que no son ciertas las afirmaciones realizadas por el banco, pues las interpretaciones del video de esa jornada son amañadas, dado que se trata de una grabación borrosa y poco clara.

El accionado se opuso a las pretensiones. Presentó la excepción previa de prescripción y, como excepciones de fondo, planteó las de prescripción, falta de causa para pedir, inexistencia de justa causa para autorizar el despido del demandado, buena fe, mala fe del banco y la de extemporaneidad de los cargos.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, mediante sentencia del 13 de septiembre de 2024, decidió:

PRIMERO: Se DECLARA probada la causa legal y objetiva para autorizar a SCOTIABANK COLPATRIA S.A. a despedir al trabajador aforado JHON JAIME LONDOÑO RODRÍGUEZ, quien se identifica con

la cédula de ciudadanía número 15.336.909, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: CONCEDER PERMISO a SCOTIABANK COLPATRIA S.A. para despedir al trabajador aforado JHON JAIME LONDOÑO RODRÍGUEZ.

TERCERO: Las excepciones fueron resueltas de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

CUARTO: Costas a cargo del trabajador, las que serán tasadas por secretaria.

Para que sean tenidas en cuenta en la liquidación de costas se fijan agencias en derecho en la suma de \$1.300.000, que correrá a cargo del trabajador demandado y a favor de SCOTIABANK COLPATRIA S.A.

Para adoptar su decisión, la sentenciadora consideró que la falta endilgada al trabajador corresponde a una violación grave de las obligaciones contractuales y reglamentarias, así como de las políticas del banco. Indicó que, en el video observado, se pudo evidenciar que al demandado se le entregó solo un billete y que no dispensó la vuelta al cliente. Además, se observó que puso un billete debajo del teclado, el cual no es un lugar para depositar el dinero.

Por último, señaló que no prosperaba la excepción de prescripción, pues el 26 de mayo de 2023 se citó a descargos al trabajador, finalizando la investigación con la carta de terminación del 22 de junio del mismo año, en tanto que se presentó la demanda el 30 de junio de 2023, por lo que no se superaron los 2 meses que dispone el artículo 118A del CPTSS.

Grado jurisdiccional de consulta

Dado que no se interpuso recurso de apelación, la decisión de primer grado se remitió a esta corporación para su revisión en el grado jurisdiccional de consulta que cobija al trabajador.

CONSIDERACIONES

El problema jurídico en este asunto consiste en establecer si el demandado incurrió en justa causa legal con la que se hace posible ordenar el levantamiento del fuero sindical y proceder con la terminación del contrato de trabajo.

Antes de revisar la decisión de primera instancia, la sala encuentra que, según las pruebas aportadas al proceso, no están en discusión los siguientes hechos: (i) la vinculación laboral de Jhon Jaime Londoño Rodríguez, que inició el 1 de marzo de 2011 (folios 28 a 34 y 37 a 42, PDF 02Demanda); (ii) que él se desempeña en el cargo de cajero principal «Zona Occidente Cial BCO en Medellín Laureles La 80 Éxito» (folio 43, *ibidem*); (iii) la condición de aforado sindical, como fiscal de la organización ESB (folio 31, PDF 11ContestacionDemanda); (iv) la diligencia de descargos que rindió el demandado (folios 224 a 232, PDF 02DEmanda); y (v) la comunicación de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, del 22 de junio de 2023, con anotación de que se haría efectiva una vez se autorice el levantamiento del fuero sindical (folios 256 a 259 *ibidem*).

Desde el ámbito normativo, la corporación precisa que el artículo 39 de la Constitución Política (CP) otorgó a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado; en desarrollo de esa disposición, el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo (CST) refiere que empleadores y trabajadores tienen derecho de asociarse libremente, en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos últimos, a su vez, pueden unirse o federarse entre sí. A la vez, el Convenio 98 de la OIT, ratificado por Colombia, que hace parte del bloque de constitucionalidad, señala textualmente que «[l]os trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo».

En cuanto al fuero sindical, el artículo 405 del CST lo define como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa previamente calificada por el juez laboral; esta garantía es propia de trabajadores sindicalizados y cubre a los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, hasta el número de cinco principales y cinco suplentes, por el tiempo que dure el mandato y seis meses más, según los artículos 406 y 407 del código en mención.

Conforme a lo anterior, el artículo 410 del CST contempla, en forma taxativa, los motivos que habilitan al juez laboral para autorizar el despido de un trabajador amparado por el fuero, los cuales son (i) la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; (ii) la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de 120 días; y (iii) las causales para dar por terminado el contrato establecidas en los artículos 62 y 63 del CST.

Pues bien, antes de analizar los motivos que sirvieron de base para elevar la solicitud de autorización del despido, se debe advertir que al empleador le corresponde acreditar la justa causa que invoca para tal fin. Respecto de este tema, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL, 10 oct. 2018, rad. 70847, expresó:

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación».

El inciso primero del artículo 408 del CST señala que «[e]l juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador 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». De

acuerdo con esta cita, en primer lugar, se debe recordar lo señalado en la carta de terminación del contrato de trabajo, emitida el 22 de junio de 2023 (folios 256 a 259, 02Demanda), en la que se le enrostran al demandado los siguientes hechos:

- El 2 de marzo de 2023, Usted incurrió en un incumplimiento del Manual de Faltantes y Sobrantes de Caja, ya que no reportó el sobrante de **VEINTE MIL PESOS (\$20.000)** producto de la omisión en la devolución al cliente Santiago Bedoya con cédula de ciudadanía terminada en *****788 del cambio que le correspondía con motivo de una consignación en la oficina Éxito Laureles por valor de **TREINTA MIL PESOS M/CTE (COP \$30.000)**, para lo cual el cliente entregó un billete de **CINCUENTA MIL PESOS (COP \$50.000)**, sin recibir el cambio correspondiente.
- Adicionalmente, mediante las grabaciones del video de seguridad de las instalaciones del Banco en la oficina Medellín Laureles Éxito la 80, cámara 04- Caja 1, de fecha 2 de marzo de 2023 se evidenció que este mismo día, Usted incurrió en un manejo irregular del efectivo al cierre de su caja, pues tomó un billete de un fajo armado por usted, el cual puso debajo de su teclado, luego lo guardó en su cajón y posteriormente lo tomó y se retiró de su puesto de trabajo con este. Lo anterior, sin haber reportado esta situación en ningún momento a la compañía, ni al cierre de su caja.
- Esto, le generó graves perjuicios reputacionales a la Compañía, en la medida que, su conducta generó una inconformidad en el cliente Santiago Bedoya con cédula de ciudadanía terminada en *****788, de tal índole que llevó a que el mismo radicara una petición a la Empresa, solicitando las cámaras de video donde se evidenció la omisión en la devolución del sobrante, producto de la consignación.

En dicha comunicación se establecen, como fundamentos jurídicos: «el artículo 62 literal a) numeral 6, en concordancia con el artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, así como en el artículo 42, literal e, g, h, j, k y L, Artículo 45, numerales 1, 9, 12, 21 y 22, artículo 47 numeral 11, Artículo 50 literales d) y e) del Reglamento Interno de Trabajo, su Contrato de Trabajo, Código de Conducta de Scotiabank Colpatria, el Manual de Faltantes y Sobrantes de Caja y demás procedimientos aplicables».

La entidad accionante le atribuyó al demandado una falta grave al incumplir sus obligaciones laborales y reglamentarias, pues, al evidenciar un sobrante, debió registrarlo en el aplicativo, en lugar de incurrir en el manejo irregular que le dio al efectivo.

Ante esa motivación, se debe indicar que muchos de los artículos invocados en la carta de despido y que aparentemente fueron quebrantados por el demandado, se refieren a las obligaciones, deberes y prohibiciones del trabajador que se enumeran en el artículo 58 del CST y 42, 45 y 47 del RIT; sin embargo, el fundamento normativo más relevante para justificar la terminación de la relación laboral es el literal

a, numeral 6 del artículo 62 del CST, que también corresponde al precepto 50 del RIT, que establece:

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.

Para abordar la causal citada, se recuerda que la Corte Suprema de Justicia enseña que este aparte de la norma contiene dos situaciones diferentes: la primera es «cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo», y la segunda, que reza: «cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos».

En ese sentido, cuando se invoca un motivo de despido que coincide con la primera situación, el juez tiene la facultad de evaluar o calificar la gravedad de la falta. En la segunda hipótesis, como la gravedad de la falta está establecida en cualquiera de los estatutos mencionados, si el trabajador viola lo acordado en el contrato o en los reglamentos, esa situación constituye justa causa para la terminación del contrato. No obstante, la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia SL2857-2023, dispuso que la gravedad de la falta también debe estar precedida de una revisión minuciosa de las circunstancias específicas en las que se produjo.

Dicho esto, es necesario analizar el conjunto probatorio traído al proceso: los interrogatorios de parte que rindieron el demandado y a la representante legal de la sociedad demandante, María Jimena Phillips Bernal, así como la prueba testimonial recibida de Margarita González Salcedo, directora de relaciones laborales del banco demandante; Luis Leonardo Torres Vega, profesional 1 de investigaciones del banco; Juan David Giraldo Valencia, director operativo del banco; Reinaldo de Jesús Montoya, empleado bancario y compañero de trabajo del accionado;

Mauricio Duarte López, director de operación y procesos del banco; y Rodrigo Gutiérrez Mejía, otro compañero de trabajo del accionado.

i) Jhon Jaime Londoño Rodríguez (minuto 10:40, archivo 22AudienciaParteI)

El demandado indicó que es cajero principal de la oficina Éxito La 80; que fue capacitado para dicho cargo, por lo que conoce sus funciones tanto como los manuales de faltantes y sobrantes de caja, arqueos en oficina, cuadre y cierre de caja, apertura de caja y alistamiento y cuadre de oficina, así como el código de conducta y el RIT y que está prohibido que los cajeros se apropien de dineros del banco o de los clientes, por lo que esto debe ser reportado. Señaló que es cierto que, como cajero principal, debe dar ejemplo a los cajeros auxiliares; indicó que el banco le facilita un billeteo acorde con la denominación, pero en algunos casos no da para meterlos todos separados, por lo que le toca juntar varias denominaciones; que no se acuerda si el 2 de marzo de 2023 atendió al cliente Santiago Bedoya, quien realizó una transacción por la suma de \$30.000, pero sabe que el 3 de marzo de ese mismo año fue el cliente a hacer el reclamo debido a que no se le devolvieron \$20.000.

Cuando se le puso de presente el video (PDF 05VideoPruebaSubsana) en el minuto 14:10, se le preguntó:

Diga cómo es cierto, sí o no, de acuerdo con las imágenes acabadas de ver, el cliente Santiago Bedoya le entregó a usted un billete para hacer la transacción ese día, el 2 de marzo de 2023.

Ante ese cuestionamiento, el trabajador respondió:

[...] pero es que decirle cierto sí o no, si según se acordara bien, es un cliente, o sea en estos momento me siento como en evidencia, porque yo recibo algo y yo nunca he tenido la mala intención de no devolver al cliente la devuelta, es más el cliente llega al otro día a decir que pagó tanto, como he visto yo en estos documentos, dicen que el cliente me dio 50 y que yo tenía que devolver 20, entonces hubo más credibilidad sobre el cliente que sobre el empleado, que es un empleado de confianza,

donde el cliente hubiera dicho que me entregó un billete de 100, el banco le hubiera dicho que tenía que devolver 70 [...].

Posteriormente, al repetirle la pregunta sobre si se le entregó un billete, respondió que «según el video sí, pero para hablar de la nitidez y decir que es un billete de tanto, yo no alcanzo a ver la nitidez del billete para decir cuánto me entregó el cliente».

Manifestó que, en algunas ocasiones, existen compensaciones por parte del banco de acuerdo con los faltantes y los sobrantes, ya que los clientes pueden llevarle menos o más plata, y «uno no se da cuenta» porque el banco compensa el cuadre. Indicó que no recuerda la suma o cuantía del billete que le entregó el cliente.

Al proyectarle el video nuevamente (PDF 05VideoPruebaSubsana), en el minuto 2:06:50, se le preguntó:

[...] de acuerdo con las imágenes que acabamos de ver, diga cómo es cierto sí o no, usted sacó del bajo de billetes que estaba contando, usted sacó un billete y lo introdujo debajo del teclado.

A ello respondió el accionado (minuto 51:20):

No, porque nosotros, por ejemplo, manejamos, debido a que el cuadre no da para que él que venga a contarnos la plata, pueda mirar bien la cantidad de denominaciones que tenemos, ¿entonces qué hacemos? usamos un papelito y lo metemos en el fajo, y ese lo tenemos que sacar bien sea para cuadrarlo, para botarlo o para guardarlo en el movimiento, pero no saqué un fajo, saqué el billete, que es diferente.

Dijo que no es cierto que tomó un billete de \$20.000 y lo guardó en su cajonera. Aceptó que lo llamaron a descargos y que estuvo acompañado de las organizaciones sindicales; que conoció las supuestas pruebas de las que el banco extrae que él sacó \$20.000, ya que le mostraron el video; que no reportó faltante ni sobrante en el turno del 2 de marzo de 2023 pues cuadró exactamente el saldo; y que siente que no se le

respetó el derecho de defensa, debido a que se le hicieron preguntas muy limitadas.

ii) María Jimena Phillips Bernal (archivo 23AudienciaParteII)

La representante legal del banco demandante expuso que el despido no está catalogado como una sanción disciplinaria en el RIT, y que todos los clientes del banco pueden presentar quejas en cualquier momento, sin importar que hayan salido de la institución, por lo que deben ser tramitadas y, conforme a lo que se pruebe, se toma una decisión.

iii) Margarita González Salcedo (archivo 24AudienciaParteIII)

Esta testigo indicó que es la directora de relaciones laborales de Scotiabank Colpatria SA; que no conoce personalmente al demandado, pero sí los hechos que se le imputan a él, pues recibió un informe por parte de la gerencia de seguridad corporativa en donde le pusieron de presente que se recibió una queja de un cliente al cual no se le devolvió el cambio de \$20.000; que con el informe de investigación se evidencia el incumplimiento del trabajador al guardar un billete sobrante sin reportarlo. Señaló que el proceder del banco, después de conocer la falta, consistió en abrir un proceso disciplinario contra el trabajador para que él ejerciera el derecho de defensa. Manifestó que el demandado ya había tenido otros descuadres, pero sí los había reportado, e indicó que el informe de la investigación administrativa lo recibió el 2 de mayo de 2023, en donde figuran los hechos comprobados; que la falta cometida es grave, ya que el cargo es de cajero principal, del que hay uno por turno y es quien debe garantizar la custodia del dinero y hacer arqueos a los cajeros auxiliares; que si bien el accionado había presentado descuadres, siempre diligenció el formato de faltantes y sobrantes; que todos los trabajadores tienen conocimiento del Código de conducta y anualmente tienen que atender la capacitación sobre este tema; señaló que al demandado también se le puso en conocimiento el Manual de faltantes y sobrantes en caja, los de arqueos de oficina, cuadre y cierre de caja, apertura de caja, y el de alistamiento y cuadre de oficina, pues son labores que hace día tras

día. Explicó que se siguen dos procesos distintos, el comercial y el disciplinario: el primero para mantener la buena reputación con el cliente y el segundo para investigar si el trabajador cometió una falta —trámite asignado al área de Gerencia de Seguridad Corporativa— y señaló que en los descargos se le informó al demandado que la falta cometida era grave.

iv) Luis Leonardo Torres Vega (archivo 25AudienciaParteIV)

Este deponente manifestó que ostenta el cargo de profesional 1 de investigaciones del banco e indicó que no conoce al demandante. Expresó que él realiza las investigaciones por presuntos fraudes internos y externos y malas prácticas de los funcionarios; que investigó el reclamo del cliente Santiago Bedoya, del 3 de marzo de 2023, por lo que recopiló toda la información y concluyó que el cliente sí estuvo en la ventanilla, hizo una consignación por \$30.000 y no le dieron las vueltas; señaló que la experiencia dice que una consignación por \$30.000 con un solo billete no es posible, por lo que indica que el cajero debió haber presentado sobrante o faltante por parte del cliente, pudiéndose determinar que este pagó con un billete de \$50.000; que también se validó la posición en que se ubican los billetes, pues cada denominación tiene ranuras, y en el video se observa que el cajero puso el billete en la ranura de los de \$50.000. Manifiesta que este tipo de investigaciones tiene unos procesos internos para confirmar la denuncia del cliente, pues se recopilan evidencias, se valida la cuenta de la transportadora de valores, se mira si el cliente estuvo en esa ventanilla, y se descarta que otros cajeros presenten sobrantes por un eventual traslado de plata, lo cual toma su tiempo. Finalmente, declara que el informe se emitió el 2 de mayo de 2023.

v) Juan David Giraldo Valencia (archivo 26AudienciaParteV)

Este testigo manifestó que es director operativo del banco; que conoce al demandado desde hace más de 15 años. Explicó que, para el momento del suceso, estaba laborando en la oficina de Mayorca y que también se desempeñó como cajero, auxiliar y principal; que cuando él

era cajero existía un procedimiento y que actualmente existe otro, que le correspondió al demandado. Indicó que a un cajero no le puede sobrar ni faltar un peso, y si esto sucede lo debe reportar en el formato respectivo; que no vio el video, ya que solo se los mandaron a los funcionarios de la oficina, pero de las personas que lo vieron recibió comentarios acerca de que no era claro. Expuso que muchas veces se dejan «papelitos» para realizar el cuadre de caja; que todos los funcionarios tienen acceso al Manual de sobrantes y faltantes, y que también existe un Código de conducta; que el billetero tiene espacio para las denominaciones de los billetes, pero no para todas, por lo que puede existir combinación de billetes. Por último, manifestó que una transacción con un billete de \$30.000 no existe, de forma que se deben entregar de 2 billetes o un solo billete de una denominación superior.

vi) Reinaldo De Jesús Montoya (archivo 27AudienciaParteVI)

El declarante señaló que es empleado bancario y compañero de trabajo del demandado. Dijo que es deber del cliente verificar toda la transacción, como lo es el valor y la cuenta, y lo normal es realizar la reclamación inmediatamente, pero también la puede hacer después. Manifestó que, como cajero principal, les debe recibir los dineros a los cajeros auxiliares y llevarlos a la bóveda, luego, hacer el cuadre y llamar al director operativo para que haga el arqueo y verifique que esté cuadrado; indicó que existen algunos cajeros que utilizan papelitos para separar o para evitar conteos a cada momento. Adujo que, si existe un sobrante o faltante se debe reportar al director, y con él se hace el arqueo para verificar. Manifestó que no supo si el trabajador tuvo alguno sobrante o faltante el 2 de marzo de 2023; que el demandado debe conocer el Manual de sobrantes y faltantes y que, si existe alguna de estas dos situaciones, se debe reportar y no es permitida la compensación; dijo que no es posible que un cliente haga una transacción con un billete de \$30.000, pues este no existe, y expuso que no ha visto el video de lo sucedido, solo sabe de lo que se comentó del cliente que hizo el reclamo.

vii) Mauricio Duarte López (segundo 00:25, del archivo 29Audiencia)

Este testigo, director de operación y procesos de la red de oficinas del banco demandante, expuso que no conoce al trabajador demandado en persona, pero sí conoce el caso. Indicó que su función es que todos los procesos estén documentados, comunicados y publicados para todos los funcionarios de las oficinas. Señaló que la función del cajero principal es realizar las transacciones de los clientes en ventanilla y la custodia del efectivo y de los títulos valores; que existe un manual de sobrantes y faltantes, en el que se indica qué se debe hacer en determinado caso, siempre avisando a su supervisor. Comentó que no es permitida la compensación de faltantes y sobrantes, pues se debe reportar lo sucedido; que la responsabilidad del área en la que se encuentra es actualizar todos los manuales, conocidos por los trabajadores del banco, pues a estos se les comunica; que la custodia del dinero por parte del cajero se da primero con el billeteo, también con el cofre o bóveda auxiliar, que es una caja fuerte pequeña de una sola combinación, y luego con la bóveda principal de la oficina, pero que no es posible guardar dinero bajo el teclado ni en la cajonera del trabajador; y que el cliente puede realizar una reclamación cuando lo desee.

viii) Rodrigo Gutiérrez (minuto 32:00, del archivo 29Audiencia)

Este testigo, empleado bancario en el cargo de cajero auxiliar y compañero de trabajo del accionado, expuso que labora en la oficina Éxito Laureles y que en la fecha del suceso estaba con el demandado. Indicó que conoce lo ocurrido, que se debió a un faltante de caja; que todo se debe soportar según el Manual de sobrantes y faltantes; que siempre se le solicita al cliente que revise la transacción; que antes del cierre del banco se debe hacer un arqueo de caja. Dijo que no vio el video de lo sucedido, pero señala que se basa en otros videos que el banco ha manejado y que son muy malos; que no estuvo en la diligencia de descargos y que todo lo sabe por trabajar en la misma oficina del actor; que no es que esté permitido compensar, sino que hay que timbrar el formato de sobrantes o faltantes, y el director dice si se puede cerrar

caja o no; que solo es permitido tener los billetes en los billeteros y en la caja fuerte, pero no debajo de los teclados ni en los cajones, e indicó que no existen billetes de \$30.000.

Tras la descripción de las declaraciones de partes y de testigos, la sala advierte que, a partir del material de video incorporado al expediente digital como archivo 05, se evaluará el contenido que puede verse en la secuencia que se expone a continuación, en donde se puede observar la conducta realizada por el demandado, objeto de estas diligencias judiciales:

- 1. Minuto 13:01, llega el cliente Santiago Bedoya al banco.**



- 2. Minuto 13:15, pasa a la ventanilla a realizar la transacción.**



3. Minuto 14:10, entrega un billete al empleado del banco.



4. Minuto 14:15, el trabajador del banco verifica el billete.



- 5.** Minuto 14:46, el accionado le entrega el recibo de la operación y se termina la transacción.



- 6.** A las 2 horas, 6 minutos y 55 segundo (2:06:55), cuando el accionado estaba realizando el arqueo de su caja, se observa que saca un billete de un fajo y lo sitúa debajo de su teclado.





7. A las 2 horas, 8 minutos y 21 segundo (2:08:21), se observa cuando el accionado saca el billete del teclado y lo guarda en su cajón.



Tras analizar lo manifestado por los testigos junto con la prueba documental aportada, para la sala se verifica que el laborante aforado incurrió en una conducta catalogada como grave, pues, de acuerdo a sus funciones como cajero principal, incumplió con el Código de conducta de la entidad accionante (folios 75 a 115, PDF 02Demanda) y más precisamente con el principio 3, que se refiere a «comportarse con honestidad e integridad», pues se distingue que lo entregado por el cliente Santiago Bedoya fue un solo billete, para realizar la transacción

por valor de \$30.000, el cual fue revisado cuidadosamente por el demandado, como se observa en el video, sin proceder con la devolución del sobrante por \$20.000.

Asimismo, de la prueba recaudada se observa que existe un Manual de faltantes y sobrantes en caja (folios 143 a 156, PDF 02Demanda), y que es posible que el banco haga cruce o compensaciones; no obstante, no se probó que esto es lo que haya ocurrido, pues, como lo señaló el demandado y los testigos, lo primero que se debe hacer es el diligenciamiento del formato para tal fin y, por el contrario, con el video que fue revisado paso a paso por la sala, se observa una apropiación indebida de un billete por parte del demandado, lo que, ante la queja presentada por el cliente, y la verificación de las imágenes analizadas, válidamente genera desconfianza por parte del banco hacia el trabajador para el ejercicio de las funciones de custodia de los dineros de la entidad y de sus clientes, que le fueron encomendadas en virtud del contrato de trabajo.

Cabe resaltar que los testigos que mencionan la poca claridad de los videos que suele presentar el banco en casos similares no presenciaron directamente los hechos ni tuvieron ocasión de ver el contenido del material visual que se trajo a estrados judiciales, por lo que sus declaraciones quedan en apreciaciones personales no fundamentadas y especulativas, lo que les resta credibilidad.

Por estas razones se confirmará la sentencia de primera instancia, pues se encuentra que el análisis realizado en el pronunciamiento consultado es adecuado, tanto en el aspecto fáctico como en la conclusión jurídica. Particularmente, se puede deducir que, en cuanto el cajero accionado obró por fuera de las condiciones impuestas a él en el Manual de faltantes y sobrantes, incurrió también en la causal contenida en el literal a) numeral 6 del artículo 62 del CST, en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del mismo compendio normativo, reglas que fueron parte de la comunicación con la que se anunció que, de obtenerse el permiso judicial, se prescindiría de sus servicios, con justa causa legalmente comprobada.

En lo que respecta a la prescripción del artículo 118A del CPTSS, que dispone que «[l]as acciones que emanan del fuero sindical prescriben en dos (2) meses [...]. 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», una vez verificado este término perentorio, se debe indicar que no se configuró, por las siguientes razones:

1. El 2 de marzo de 2023, el cliente Santiago Bedoya acude a la oficina del banco Scotiabank Colpatria SA, ubicada en el Éxito de Laureles, a efectuar una consignación en efectivo por \$30.000. En este momento es atendido por Jhon Jaime Londoño Rodríguez en su condición de cajero (folio 210, PDF 02Demanda).
2. El 3 de marzo de 2023, es decir, al día siguiente, Santiago Bedoya acude a las instalaciones de la entidad bancaria y radica la solicitud para obtener la grabación de las cámaras del día anterior, cuando realizó la transacción por \$30.000 con un billete de \$50.000, sin que le fuera entregada la diferencia (folio 207, *ibidem*).
3. El 21 de marzo de 2023 se le informa al cliente que puede contactarse con la oficina de la entidad para visualizar los registros (folio 212, *ibidem*).
4. El 27 de marzo de 2023 se le hace entrega de los \$20.000 correspondientes a las vueltas de la transacción realizada el 2 de marzo en la caja 3762 a través del «Formato entrega de saldos a favor» (folio 211, *ibidem*).
5. El 2 de mayo de 2023, a través de correo electrónico remitido por Luis Leonardo Torres Vega a Margarita González Salcedo, directora de relaciones laborales del banco demandante, bajo el asunto «investigación finalizada - Apropiación indebida de dineros del cliente», se concluye lo siguiente (folio 221 a 223, *ibidem*):

CONCLUSIÓN:

El caso obedece a una apropiación indebida de \$20.000 por parte del cajero Jhon Jaime LONDOÑO Rodríguez, recursos del cliente Santiago BEDOYA, quien reclamó al Banco al día siguiente por no recibir el cambio de la consignación realizada.

En el registro filmico se evidenció que el cliente entregó lo que parece un billete de \$50.000 para un depósito de \$30.000, no se evidenció entrega de cambio por parte del cajero.

6. El 23 de mayo de 2023 se cita a Jhon Jaime Londoño Rodríguez a diligencia de descargos, que se llevaría a cabo el 26 de mayo del mismo año (folios 202 a 205, *ibidem*).
7. El 26 de mayo de 2023 se llevó a cabo la citada reunión (folios 224 a 232, *ibidem*).
8. El 22 de junio de 2023 se comunica al demandado la decisión tomada de terminar su contrato de trabajo bajo una justa causa, la cual se haría efectiva una vez fuera autorizada por un juez laboral (folios 256 a 259 *ibidem*), y se presentó la impugnación por el trabajador (folios 269 a 276, *ibidem*), quien recibió respuesta desfavorable el 30 de junio (folios 278 a 281 *ibidem*).
9. Esta acción especial se radicó el 30 de junio de 2023 (folios 1 a 3, PDF 01CorreoActa).

En relación con la forma en que debe entenderse el término regulado en el artículo 118A del CPTSS, la sala comparte el criterio dictado por la Corte Constitucional en sentencia T-338 de 2019, en la que se indicó:

Se advertido que si bien cierto legislador fijó 2 meses como término de prescripción de las acciones de reintegro y de levantamiento de fuero sindical, también lo es que debe tenerse en cuenta la interpretación efectuada por este Tribunal en la ya citada Sentencia C-381 de 2000, en el entendido que dicho término debe observarse y aplicarse conforme a: (i) la justa causa alegada en la acción de levantamiento fuero sindical, es decir, que no se extiende el tiempo; y (ii) la oportunidad de la justa causa respecto de la formulación de la acción. Así, se ha concluido que las disposiciones normativas que determinan el procedimiento laboral establecen un término especial de prescripción más breve para las acciones de reintegro de levantamiento de fuero sindical, en virtud de la protección del derecho fundamental de asociación sindical. Sin embargo, se ha puntualizado que, ante la formulación de la acción de levantamiento de fuero sindical y a efectos de valorar la declaratoria de su prescripción, es constitucionalmente

necesario verificar que la justa causa invocada (i) no se extiende el tiempo y (ii) sea oportuna al momento de promover la acción

En cuanto a las actuaciones surtidas por la entidad bancaria demandante, la sala encuentra que no transcurrieron más de los 2 meses que exige la norma para que exista la prescripción de la acción, pues esta se debe contabilizar desde el momento en que finalizó el procedimiento interno de la investigación administrativa, que es cuando el empleador adquiere una convicción acerca de la situación analizada, pues se deben escuchar las razones del trabajador inculcado (artículo 11 de la CCT, folio 237 y artículo 51 del RIT, folio 71), con el fin de tener plena certeza de la comisión del hecho que constituye falta capaz de generar el despido y, en casos como este, la solicitud de levantamiento del fuero sindical; en cuanto a este evento, esas averiguaciones culminaron el 2 de mayo de 2023, y se presentó la demanda el 30 de junio de 2023, es decir, un mes y 28 días después de acaecidas, lo cual implica que el tiempo de presentación del memorial inicial se ajusta a derecho.

Asimismo, según la prueba recaudada, quedó establecido que el banco desarrolló dos actuaciones distintas: una tipo comercial, que busca atender la reclamación ante la queja del cliente, sin importar si se debe devolver alguna suma de dinero o no; la otra, con efectos en el aspecto laboral, es la que ocupa la atención de la jurisdicción, pues, tras desarrollar las respectivas verificaciones, como lo explicó el testigo Luis Leonardo Torres, se concluyó que el trabajador sí cometió la falta que se le imputa y ello, dada su condición de aforado sindical, dio pie a la solicitud de levantamiento de esa condición.

Por lo anterior, se confirmará de manera íntegra la sentencia de primera instancia y, en consecuencia, se ratifica la autorización para que el empleador proceda al levantamiento del fuero sindical y, como consecuencia, al despido justificado del trabajador.

Las costas procesales de la primera instancia quedarán como lo indicó la juez. En esta instancia no se causaron.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Sexta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: Confirmar la sentencia de primera instancia que se revisa en el grado jurisdiccional de consulta.

Segundo: Las costas procesales de la primera instancia quedarán como lo indicó la juez. En esta instancia no se causaron.

Se notifica lo resuelto por edicto.

Los magistrados,



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ