



República de Colombia
Rama Jurisdiccional
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá
Sala Decisión Laboral No.

Bogotá D.C., febrero diecinueve (19) del año dos mil veinticinco (2025)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia.
Parte demandante:	JOHANNA KATHERINE PINZON VEGA
Parte demandada:	ESDRAS ENRIQUE RODRIGUEZ LOPEZ, JULIO CESAR RODRIGUEZ RAMIREZ, JULIO CESAR RODRIGUEZ RODRIGUEZ en su condición de propietarios del establecimiento comercio FIT EVOLUTION GYM
Radicación:	11001310500120190073701
Fecha de la decisión:	Sentencia del 03 de marzo de 2023
Motivo:	Apelación Demandante
Tema:	Contrato de Trabajo
Link del expediente:	11001310500120190073701
M. Sustanciadora:	DIANA DEL PILAR MARTINEZ MARTINEZ

El asunto.

Procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandante contra la sentencia proferida el día 03 de marzo de 2023 en el proceso de la referencia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá.

1. ANTECEDENTES.

1.1 Síntesis de la demanda y de su respuesta

Johanna Katherine Pinzón Vega, reclama de la judicatura y en contra de Esdras Enrique Rodríguez López, Julio Cesar Rodríguez Ramírez y Julio Cesar

Rodríguez Rodríguez, en su condición de propietarios del establecimiento de comercio FIT EVOLUTION GYM, se declare que entre aquella y los demandados existió un contrato individual de trabajo a término indefinido desde el 23 de febrero de 2015 hasta el 15 de junio de 2019; que como consecuencia se condene a los demandados a pagarle la suma de \$17.300.000 por concepto de salario correspondiente al tiempo trabajado entre el 23 de febrero de 2015 y el 31 de julio de 2016; se condene al pago de las cesantías, intereses sobre las cesantías, prima de servicios, vacaciones y dotaciones causadas durante el 2015 a 2019; la indexación de todas las prestaciones sociales; indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa consagrada en el artículo 64 del CST; la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST; la indemnización consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990; aportes al fondo de pensiones obligatorias desde el 23 de febrero de 2015 hasta el 15 de junio de 2019; la sanción moratoria consagrada en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993; lo que resulte probado ultra y extra petita y las agencias y costas.

Soporta sus pretensiones en síntesis en que: el 23 de febrero de 2015, los señores Esdras Enrique López y Julio Cesar Rodríguez Ramírez compraron el Gimnasio denominado "GYM XTREM", establecimiento de comercio identificado con matrícula mercantil 01884023 del 31 de marzo de 2009; que los demandados cambiaron el nombre de "GYM XTREM" del gimnasio por el de "FIT EVOLUTION GYM"-; que comenzó a trabajar en el gimnasio bajo continuada subordinación para los demandados; que fue contratada mediante contrato verbal en el cargo de "Preparadora Física"; que el salario devengado desde que comenzó a trabajar para los demandados, siempre fue la suma de \$1.000.000 sin auxilio legal de transporte; que los demandados no le pagaron los salarios causados entre el 23 de febrero de 2015 y el 31 de julio de 2016; que por documento privado de fecha 15 de marzo de 2016, inscrito el 29 de marzo de 2016, el señor Julio Cesar Rodríguez Ramírez modifica el 50% de propiedad del establecimiento de comercio "FIT EVOLUTION" en favor de su hijo Julio Cesar Rodríguez Rodríguez; que durante la relación laboral entre el 23 de febrero de 2015 y hasta el 15 de junio de 2019, los demandados jamás la afiliaron al Sistema de Seguridad Social Integral en salud, pensiones, riesgos laborales, caja de compensación familiar; que durante la relación laboral entre el 23 de febrero de 2015 y hasta el 15 de junio de 2019, los demandados jamás le pagaron las prestaciones sociales de Ley como lo son prima de servicios, auxilio de cesantía, intereses sobre las cesantías y vacaciones; que durante la

relación laboral entre el 23 de febrero de 2015 y hasta el 15 de junio de 2019 los demandados jamás consignaron las cesantías antes del 15 de febrero de cada año, en ninguna Administradora de Fondos de Cesantías; que durante la relación laboral los demandados jamás le suministraron calzado y vestido; que el 21 de febrero de 2018 presentó reclamo escrito a los demandados, recibido por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López, acerca de los salarios causados y no pagados entre el 23 de febrero de 2015 y el 31 de julio de 2016, las prestaciones sociales causadas y no pagadas desde el 23 de febrero de 2015, el suministro de calzado y vestido de labor no entregado desde el 23 de febrero de 2015 y su afiliación al sistema integral de seguridad social en pensiones, salud, ARL y caja de compensación familiar; que el 15 de junio de 2019 presentó a los demandados su carta de terminación unilateral de contrato de trabajo mediante renuncia motivada por las causales 1,6,8 del literal B del artículo 62 del C.T.S., modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en los numerales 1 y 4 del artículo 57 ibidem.

La demanda fue presentada el 17 de julio de 2019 (55 doc.01), mediante auto calendarado 16 de enero de 2020 se inadmitió la demanda (56 doc.01) y una vez subsanados los defectos advertidos, por auto del 31 de agosto de 2020 se admitió la demanda (93 doc.01); por auto del 5 de agosto de 2021, se dispuso el emplazamiento de los demandados, su inclusión en el registro nacional de personas emplazadas y se les designó curador ad litem (120 doc.01); el 22 de octubre de 2021, fue notificado en forma personal el curador ad litem (138 doc.01). El 3 de septiembre de 2021, se efectúe tal registro. (121-122 doc.01)

La curadora ad litem de los demandados al momento de contestar la demanda, se opuso a todas y cada una de las pretensiones de la misma, bajo el argumento que se limita a lo probado en el proceso. La totalidad de los hechos de la demanda fueron negados o señaló no constarle. Como medios de defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: la genérica, prescripción; nulidad relativa. (141-142 doc.01)

Mediante auto fechado 23 de marzo de 2022 se tuvo por contestada la demanda por parte de la demandada y se fijó fecha y hora para la audiencia del Artículo 77 CPTSS, teniendo tal acto lugar el día 19 de julio de 2022, en la cual se declaró fracasada la audiencia de conciliación, no existieron excepciones previas por resolver, así como tampoco medidas de saneamiento por adoptar;

se fijó el litigio; se decretaron pruebas, y se fijó fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de que trata el artículo 80 del CPTSS.

El 30 de noviembre de 2022 el a-quo se constituyó en la audiencia referida, oportunidad en la cual se practicó el interrogatorio de parte del demandado Esdras Enrique Rodríguez López, se aceptó el desistimiento de la práctica de los testimonios de Héctor Alfonso Téllez Burgos y Dora Elsa Rodríguez De Rey, se declaró cerrado el debate probatorio, las partes rindieron sus alegaciones y se suspendió la audiencia, la cual fue retomada el 03 de marzo de 2023 calenda para la cual se profirió la sentencia de primera instancia .

1.2 Decisión De Primera Instancia

El a quo, dispuso:

PRIMERO: ABSOLVER a los demandados ESDRAS ENRIQUE RODRIGUEZ LOPEZ, JULIO CESAR RODRIGUEZ RAMIREZ, JULIO CESAR RODRIGUEZ RODRIGUEZ, de todas y cada una de las pretensiones incoadas en el escrito de demanda por la señora JOHANNA KATHERINE PINZON VEGA, identificada con C.C. No. 1.016.005.906, conforme lo expuesto en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción genérica, el despacho se releva del estudio de las demás excepciones por sustracción de materia. Conforme a la parte motiva de la presente decisión.

TERCERO: NO CONDENAR en costas a la demandante, conforme a la parte motiva de la presente decisión.

CUARTO: ENVIAR el presente al H. Tribunal Superior de Bogotá Sala Laboral, para surtir el grado jurisdiccional de consulta en caso de no ser objeto de recurso de apelación.

Fundó su decisión bajo el argumento de que el problema jurídico se circunscribía en determinar si había lugar o no a declarar la existencia de un contrato de trabajo entre la demandante y las personas naturales demandadas y en caso afirmativo si le asiste o no el derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones impetradas e indemnizaciones y en segundo lugar si había lugar a la declaratoria de confeso de la parte demandada, para lo cual se debía señalar que en el proceso Julio Cesar Rodríguez Ramírez y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez se abstuvieron injustificadamente de contestar la demanda, por lo

que se les nombró curador ad litem previo emplazamiento y que tampoco comparecieron a la audiencia de que trata el artículo 77 del CPTSS ni tampoco justificaron su inasistencia, pero que pese a lo anterior era imperioso señalar que también como lo ha reiterado en otras ocasiones la CSJ frente a esta situación cuando la parte demandada está representada por curador ad litem advierte dicha corporación judicial que no es posible declararlo confeso -SL del 01 de febrero de 2011 radicado 41113 y SL16110 de 2015-, por lo que dicha confesión ficta para este caso no tenía efectos jurídicos y por ende se apreciarán las demás pruebas allegadas al plenario.

A continuación sobre la relación laboral señaló que si estaba en gracia de discusión los extremos laborales entre la demandante y los demandados, así como también la modalidad del contrato, refiriendo que obraban las pruebas documentales y el interrogatorio de parte de uno de los demandados señor Esdras Enrique, y que conforme a todo lo analizado y a que en este proceso no existían otros elementos pese a los documentos incipientes porque no tienen ninguna incidencia frente a lo que se pretende en esta relación laboral, se establecía que el vínculo de índole laboral invocado por la demandante debía reunir los elementos esenciales para su configuración tal y como lo consagra el artículo 23 del CST, como lo son la actividad personal del trabajador, la continuada subordinación o dependencia del trabajador y un salario como retribución del servicio, teniéndose que en este asunto no había elementos de juicio ni mucho menos pruebas documentales que acreditaran de lo que se está predicando de la existencia de una relación laboral, más aún cuando también el propio demandado que compareció a la audiencia fue enfático en señalar cuales habían sido las condiciones o situaciones que se habían dado en el presente proceso y que en ningún momento permite que se pueda establecer la existencia de una relación laboral, que era por ello que encuentra que no existía alguna otra clase de prueba arrimada a la actuación que conduzca a demostrar la prestación del servicio subordinado, pues no se logró establecer que la demandante estuviera supeditada a órdenes cuando es el mismo demandado quien informa de manera enfática que desde un comienzo se estableció una relación sentimental que nada tenía que ver con el tipo laboral aunado también cuando fue enfático el absolvente que le brindó a la demandante un espacio en el local comercial donde ella iba, no demostraba el cumplimiento de que estuviera supeditada a un horario, que era por ello que el elemento probatorio en este proceso estaba huérfano y no permite establecer la existencia de un verdadero vínculo laboral por que se concluía que

el plenario adolece de pruebas que acrediten el elemento característico de una relación laboral, esto es, la subordinación, elemento ese que ha sido también puesto de presente en múltiples pronunciamientos por la CSJ en el entendido que cuando está en discusión el contrato de trabajo se tiene que acreditar el elemento característico que es la subordinación la cual en su sentir brillaba por su ausencia toda vez que los elementos probatorios son insuficientes o huérfanos que permitan llegar a un convencimiento real a pesar de la valoración que se ha dado al interrogatorio de parte y más aun de los elementos de juicio tomados en cuenta tanto en el interrogatorio, que en conclusión no eran suficientes en este caso las pruebas documentales arrojadas al proceso para también determinar la existencia de un vínculo laboral, pues no bastaba lo dicho por la parte actora de manifestar que la labor fue ejecutada de manera personal atendiendo instrucciones del empleador y cumpliendo el horario señalado por este sin que obre prueba de dichas afirmaciones.

Señala que del mismo interrogatorio rendido por Esdras se establece que la relación que existió más que una relación laboral, en este caso de lo que se trató fue de una relación de tipo sentimental en la cual este no manifiesta ningún tipo de subordinación en relación con los aquí demandados, así tampoco se logró demostrar el cumplimiento de un horario ni algún tipo de órdenes o instrucciones que hubieren dado los codemandados en el que se indicara que la demandante debía cumplir, si bien lo que hubo fue un acuerdo de mera liberalidad entre la demandante y uno de los demandados por lo que en su sentir no se puede predicar la existencia de una relación laboral sino por el contrario lo que se denota es un trato de apoyo como pareja, en este caso ya que dijo el demandado Esdras tuvieron una relación de tipo sentimental, en consecuencia y dado que no se demostró que existiera una verdadera relación laboral no le quedaba otro camino que absolver a la parte demandada de todas y cada una de las pretensiones de la demanda al no haberse acreditado lo referente a los elementos de la relación laboral conforme al material probatorio y a los insuficientes medios documentales que fueron allegados al proceso judicial.

1.3 Recurso de Apelación

El apoderado de la demandante interpuso recurso de apelación en contra de la sentencia de primera instancia para lo cual expuso que, existió una grave falta de apreciación pues aunque eran apenas dos elementos probatorios

documentales como lo manifestó el a-quo, lo cierto era que hubo una pésima o indebida apreciación de tales recursos, así como también el hecho de haber apreciado como prueba únicamente los dichos del demandado Esdras, teniéndose que se le escapó al a-quo dos detalles delicados, pues en primer lugar el a-quo desconoció lo que en materia laboral dice el CST con respecto a los artículos 23 y 24 porque el mismo demandado que fue la única prueba que al parecer valoró el a-quo reconoció que efectivamente la demandante si trabajó y llegaron a un acuerdo de \$1.000.000, que en lo que podrían entrar en controversia era respecto a la fecha, pero en confesión porque ese es el objeto del interrogatorio de parte, el mismo demandado reconoció que la demandante si trabajó y llegaron a un acuerdo sobre una cifra a partir de una fecha, situación que desconoció el a-quo, que también desconoció el a-quo la presunción de que trata el artículo 24 del CST, pero sin embargo el a-quo mencionó la carga probatoria desde la óptica del derecho civil, contrario a ello el artículo 24 señalaba que toda relación personal se presume que está regida por un contrato de trabajo, que aquí lo que existió fue una relación de trabajo, tal y como lo confesó el mismo demandado.

Agregó, que el a-quo pretendía que fuera la demandante quien tenía que probar que existió la relación laboral cuando la carga de la prueba corresponde al demandado quien debe desvirtuar que el servicio personal que la demandante prestó no era una relación laboral o de que se trataba de otro tipo de relación o que no existió en su defecto una relación laboral, situación que es totalmente evidente que además reconoció el mismo demandado, lo que más resultaba extraño era que las dos pruebas como son la comunicación del 21 de febrero de 2018 y la del 15 de junio de 2019 que además fueron firmadas por el mismo Esdras Rodríguez, prueba que jamás fue tachada, controvertida, atacada, por lo que era más que válida, y que el primero de los documentos fue antes de que se terminara la relación laboral y la segunda es precisamente la que le da terminación a la relación laboral, indicó que también llamaba poderosamente la atención que el a-quo basa toda su sentencia únicamente en el decir del demandado, desconociendo lo que dijo la demandante que tiene la misma validez probatoria, desconociendo totalmente las documentales que allegó el demandado y simplemente basó toda su sentencia en el decir del demandado, que existieron situaciones que se dejaron de revisar, por ejemplo que el demandado dijo que hubo relación sentimental y el a-quo tomó por cierto esa afirmación, que jamás se lo preguntó a la demandante, que el demandando señaló que la demandante tenía un puesto de trabajo que llamó

cafetería, frutería, lo llamó de muchas formas, pero no allegó una sola prueba de su decir, sin embargo el a-quo lo tomó como totalmente cierto, que no hubo una prueba que desvirtuara los extremos laborales, situación que si se probaba con la documental allegada, que no se probó ni el vínculo sentimental, pero que si en gracia de discusión hubiese existido el vínculo sentimental que adujo el demandado, lo cierto era, que no era socia, no recibía ninguna de las utilidades del negocio, no tenía ningún vínculo comercial, civil ni nada por el estilo, que si trabaja hombro a hombro con su pareja entonces solo por el hecho de ser la novia como lo manifestó el a-quo, no tiene ningún derecho laboral, pero que no existía ningún artículo de la constitución ni en el CST que le quite los derechos a las parejas cuando trabajan por el hecho de solo ser su pareja sentimental, desconociendo totalmente lo que dice el CST y las normas que han ido modificándolo.

Señaló que la sentencia la basaba el a-quo en el interrogatorio de parte rendido por uno de los demandados, desconociendo que el mismo demandado dio cuenta del acuerdo al que se llegó de \$1.000.000 y que la demandante tenía que cumplir un horario de trabajo, que todo el mundo en el Gimnasio la conocía, que tenía clase y por ende había una relación de subordinación porque si no entonces ella no habría ido, que si fuera simplemente la novia, iría al Gimnasio pero nunca dictaría las clases porque era su pareja, reitera que si en gracia de discusión era su pareja entonces se le desconocían todos los derechos laborales solo porque se parte del principio de que era su pareja, pese a que si iba al Gimnasio, trabajaba, hacía clases, estaba todo el día pendiente de las máquinas, y por tanto se debe desconocer todos sus derechos laborales, que lo cierto era que el demandado no aportó una prueba para soportar su dicho, no se ejerció el derecho a controvertir las pruebas a la demandante jamás se le preguntó si era o no pareja sentimental de aquel, que se tomó por cierto la palabra del demandado absolvente del interrogatorio, que no había una sola prueba del demandado ni documental distinto a su palabra, que soportara todas y cada una de las cosas que dijo en el interrogatorio, sin embargo sobre eso se construyó la sentencia, distinto a las dos pruebas documentales y el interrogatorio de parte que rindió y que corroboraba las dos pruebas documentales que se allegaron y se desconoció no solamente la presunción del artículo 24 sino la basta jurisprudencia de la CSJ y de la CC, que se desconoció todo lo que en materia constitucional y la SL-CSJ se ha dicho respecto a la presunción de la relación de trabajo, los elementos que lo integran, la forma de analizar las pruebas.

2. ALEGACIONES

El **apoderado de la demandante** intervino a fin de insistir se revoque la sentencia de primera instancia, se acceda a las pretensiones de la demanda y se condene en costas y agencias en derecho a los demandados, exponiendo para el efecto que se valoraron erradamente por el a-quo las pruebas documentales aportadas con la demanda, particularmente la reclamación de salarios y demás prestaciones de fecha 21 de febrero de 2018 y la renuncia motivada presentada por la demandante el 15 de junio de 2019, pues a pesar que la demandante radicó las mismas y estas fueron recibidas por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López quien reconoció tal circunstancia además en su interrogatorio de parte, el a-quo no les dio valor probatorio alguno y las calificó de inconducentes, sin hacer un análisis integral probatorio de los documentos echados de menos por aquel en concordancia con el interrogatorio de parte rendido por el demandado en comento.

Agregó que se desconoció por el a-quo la presunción legal de que trata el artículo 24 del CST, pues en su sentir se encuentra demostrada la prestación personal del servicio con los dos documentos calificados, así como lo dicho por el único de los demandados que compareció a rendir su interrogatorio de parte, correspondiendo a los demandados derruir tal presunción. Agrega, que otro de los dislates que atribuye a la decisión del a-quo es que se desconoció la confesión hecha por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López en relación al acuerdo verbal que este hizo con la demandante de pagarle la suma de \$1.000.000 mensuales por sus servicios, declaraciones que recaen sobre hechos respecto de los cuales la Ley no exige otro medio de prueba. Reitera, que el fallo del a-quo está soportado en las manifestaciones hechas por Esdras Enrique Rodríguez López cuando rindió interrogatorio de parte, aun cuando no aportó prueba alguna para demostrarlas, pues se limitó a reproducir lo dicho por el aludido demandado en su interrogatorio de parte, pero nada dijo de las manifestaciones hechas por aquel relativas al acuerdo verbal sobre la retribución de la demandante.

3. MOTIVACIÓN

3.1 Presupuestos Procesales.

Esta Corporación es competente para resolver el recurso de apelación, atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 1 y 66 A del CPTSS. No se observa la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede adoptarse la decisión de fondo.

3.2. Sobre el problema jurídico a resolver.

Para resolver el recurso de apelación, precisa la Sala determinar la naturaleza de la relación laboral que se presentó entre el demandante y los demandados, y en caso de establecerse que la misma estuvo regida por un contrato de trabajo, entrar a establecer sus extremos temporales, su remuneración y la procedencia del pago de los derechos laborales reclamados, esto es, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones, dotación e indemnizaciones de que trata el artículo 65 del CST y artículo 99 de la ley 50 de 1996, condenar a la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa atribuible al empleador; aportes pensionales y la sanción moratoria consagrada en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

Sobre la naturaleza de la relación de trabajo sometida al juicio.

Para resolver el recurso, es del caso recordar, en primer lugar, que según el artículo 22 de CST, trabajador es la persona natural que presta un servicio personal y empleador, la persona natural o jurídica que lo recibe y remunera; y sus elementos, según el artículo 23 del CST , son: la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, y; un salario como retribución del servicio.

En segundo lugar, que según el artículo 24 del CST , toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo; razón por la cual, de una parte, la solución del presente asunto debe iniciar bajo tal premisa, de otra, que el trabajador debe demostrar la prestación personal del servicio, de no hacerlo, deviene el fracaso de la pretensión declarativa de la existencia de una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo - CSJ SL14850-2014, SL8159-2016, SL2480-2018 y SL 994 de 2024 , y para acceder a las condenas, debe acreditar,

los extremos temporales y el salario, que son los factores que permiten efectuar la liquidación de las prestaciones patronales - CSJ SL12609-2017 .

Al respecto en la sentencia SL 994 de 2024 nuestro máximo órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, recuerda los parámetros que permiten identificar la verdadera naturaleza del contrato y establecer si se trataba realmente de una relación de trabajo, y para ello cita la sentencia CSJ SL1886-2023:

“...No sobra reiterar en esta oportunidad lo señalado en sentencia CSJ SL 1439 –2021 en cuanto a la identificación de indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierta continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y la integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)

La verificación de tales supuestos en el estudio del acervo probatorio contribuye a que los juzgadores puedan determinar si existió un contrato laboral y resolver los casos que llegan a su conocimiento...” (Subrayado fuera de texto)

El expediente reporta los siguientes medios de prueba:

El demandado Esdras Enrique Rodríguez López, al momento de rendir interrogatorio de parte, señaló que la demandante no comenzó a trabajar en el Gimnasio Fit Evolution a partir del 23 de febrero del 2015; que había

comenzado a trabajar para el Gimnasio con un acuerdo hecho después de los 16 meses desde la fecha que se acaba de nombrar, que durante los primeros 16 meses no se había llegado a ningún acuerdo; que cuando se refiere a esos 16 meses la demandante trabajó en el Gimnasio, el caso es que la demandante y aquel eran novios, y la demandante estaba en el gimnasio porque entrenaban juntos y el subarrendó una parte para una frutería, la tomó la demandante, como tenían sentimientos, eran novios, andaban juntos estaban juntos todo el tiempo y entre los dos se ayudaban, que la demandante iba al Gimnasio a atender la frutería y el negocio de la cafetería y por simple lógica estaba con él y como eran sentimentalmente unidos se empezaron a ayudar, pero nunca llegaron a un acuerdo de que ella era su trabajadora en el gimnasio o que era trabajadora de él porque él había hecho un negocio con un señor familiar suyo y ellos tampoco sabían nada, que él era el encargado del Gimnasio, de todo lo que pasara en el Gimnasio y que la demandante ella era su novia, tomó la cafetería para que ella trabajara en la cafetería, lo tomó como en arriendo pero que después no le volvió a cobrar arriendo porque le daba como pena cobrarle el arriendo a su novia, que tenían también unos proyectos de vida con el Gimnasio pero a raíz del mal negocio que hizo con el familiar de él fue que se desató todo este problema en el que estaban, pero como tal no se llegó a ningún acuerdo laboral, ni firmado, ni verbal, ni tenía que cumplir un horario específico en esos momentos, por lo que nunca se habló eso, por eso la demandante estaba con él en el Gimnasio todo el tiempo, entrenaban, ella era su novia, su pareja sentimental y aparte atendía la frutería, que así fue que empezó todo; que no recuerda si recibió la comunicación fechada 21 de febrero de 2018 donde la demandante hizo la reclamación de salarios y prestaciones sociales debidos; que recuerda mucho antes sobre un pago pero el habló con la demandante y trataron de subsanar eso porque como eran novios, que en si no se acuerda bien de los hechos pero la demandante le entregó ese documento; que con fecha 15 junio de 2019 la demandante renunció al gimnasio pero no había nada por escrito, no tenía ningún contrato por escrito que la vinculara al gimnasio durante los primeros 16 meses, que después de los 16 meses iniciales la demandante si empezó a recibir un pago de \$1.000.000 mensuales, que se llegó a un acuerdo verbal, que recordaba que fue un acuerdo verbal no por escrito que iba a recibir \$1.000.000 por laborar en el Gimnasio, después de los primeros 16 meses, **que la demandante el 15 de junio de 2019 pasó como una carta de renuncia al Gimnasio**, pero con ella se había llegado a un acuerdo verbal de que ella iba a recibir \$1.000.000 mensuales; que durante el tiempo que le estuvo pagando a la demandante el \$1.000.000 a que hizo

referencia, con ella se llegó al acuerdo de que se le pagaba \$1.000.000 pero no se habló nada más, de que se afiliaba a seguridad social o a todo lo que se paga normalmente en un trabajo, fue algo verbal, se dijo que se le iba a pagar \$1.000.000 mensuales y así quedó y no se afilió a ninguna otra parte, fue un acuerdo verbal el cual aceptaron en ese entonces porque seguían siendo novios y siguieron así sin pensar que todo esto fuera a llegar a esto; que durante el tiempo que se le pagó a la demandante el \$1.000.000 no se le pagaron prestaciones sociales porque no se había llegado a ese acuerdo, que nunca se llegó a ese acuerdo, el acuerdo se le paga \$1.000.000 mensuales y ya, no se habló de nada, absolutamente nada de prestaciones sociales, de EPS, de todo lo que se paga, en ese momento no se habló; que de manera posterior a la renuncia de la demandante no se le hizo el pago de liquidación porque empezando a raíz de todo eso el no volvió a tener contacto con este señor que se robó un dinero, pero no se liquidó nada; que después de haber terminado la relación laboral la demandante no lo buscó para que le fueran pagadas las prestaciones de Ley porque entró la pandemia y todo eso y no volvieron a tener contacto, que el recuerde, no, que él la buscó un tiempo para tratar de conciliar de arreglar eso porque no sabía cómo era esto, que ella no lo buscó pero el sí a ella un día para hacerle una propuesta, **que durante esos primeros 16 meses antes de llegar al acuerdo verbal del pago de \$1.000.000 la demandante prestaba sus servicios como entrenadora física al gimnasio, pero no con ningún acuerdo, que la demandante le colaboraba prestándole el servicio a sus clientes que todo el mundo la conocía, la conocía sabían que era su novia, la dueña de la frutería y que ella le colaboró durante esos 16 meses, pero no habían llegado a ningún acuerdo de nada**, tenían unos planes; que no cualquier preparador físico puede prestar sus servicios en el Gimnasio a cualquier cliente; que si un preparador físico quisiera prestar sus servicios en el Gimnasio se llega a un acuerdo con la persona que va a trabajar entre la persona y él, así sería la negociación como si es por horas o turnos teniendo un dialogo; que la demandante siempre estaba con él, siempre le ayudó todo el tiempo, siempre estaba ahí y obviamente prestaban entre los dos el entrenamiento, y ella estaba pendiente del negocio de ella, eran pareja, siempre estaban juntos porque eran que casi esposos; que fueron pareja hasta el 15 de junio, pero hasta esa fecha como tal había un vínculo porque como novios no eran a partir de ese momento; que la demandante no era su socia en el Gimnasio y que no recibía alguna utilidad, que empezó a recibir dinero después de que se llegó al acuerdo de \$1.000.000 y las clases que daba grupales, las clases de rumba, zumba a todo el mundo se le paga esa clase, al profesor que llegue se le paga su clase diaria,

ese era el acuerdo; que con Julio César Rodríguez Ramírez y Julio César Rodríguez Rodríguez ellos inicialmente eran los socios del Gimnasio, hizo un negocio con ellos y quedaron como sociedad; que esa sociedad que él indica que tuvo con Julio César Rodríguez Ramírez y Julio César Rodríguez Rodríguez duró hasta después del 15 de junio, exactamente la fecha no la tiene pero Julio Cesar Ramírez dejó de ser socio y él se lo paso al hijo Julio Rodríguez que se encuentra en EEUU y él con ellos se llegó a un acuerdo que esa sociedad se terminaba, la fecha no la tiene, en ese momento no tiene documentos allá; que cuando dice “este problema” se refiere a la demanda que puso la demandante, el problema que él dice es la demanda que la demandante puso contra el Gimnasio; que para pagarle lo que cree adeuda a la demandante le ha hecho propuestas tratando de llegar a la conciliación, que él ha tratado de solucionar el problema, mucho tiempo atrás él le había hecho la propuesta de \$10.000.000 apenas empezó esto, pero entró pandemia, entró todo esto y no tuvieron para otra cuestión y lo que él ha tratado de hacer es la propuesta que le hicieron ahora, es lo que él ha hecho hasta el momento, la propuesta de los \$40.000.000; que nunca separaron con la demandante las cosas de pareja con las laborales; que la demandante instaló una frutería la cual es un espacio en el Gimnasio donde le prestaba el servicio de batidos y de proteínas y él quiso arrendárselo a alguien, surgió la idea de que ella pudiera tomarlo en arriendo, la demandante lo tomó en arriendo como 2 a 3 meses, él después no le volvió a cobrar arriendo porque era su novia y no se sentía bien cobrándole el arriendo, era un negocio dentro del negocio y pues todo lo que había ahí era de ella, por eso es que ella siempre estaba con él, pues estaba en el negocio y le ayudaba a él a entrenar a la gente pero él no le volvió a cobrar el arriendo.

Certificado de matrícula del establecimiento de comercio GYM XTREM con número de matrícula 01884023 del 31 de marzo de 2009, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, el 26 de febrero de 2015, donde se consigna que sus propietarios son los señores Esdras Enrique Rodríguez López y Julio César Rodríguez Ramírez. (43-44 doc.01)

Certificado de matrícula del establecimiento de comercio FIT EVOLUTION GYM con número de matrícula 01884023 del 31 de marzo de 2009, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, el 10 de agosto de 2016, donde se consigna que por documento privado del 23 de febrero de 2015 inscrito el 24 de febrero de 2015, se modificó la propiedad del 50% de dicho establecimiento a favor de Julio Cesar Rodríguez, y que por documento privado del 15 de marzo

de 2016 inscrito el 29 de marzo de 2016, el señor Julio Cesar Rodríguez Ramírez modificó el 50% de la propiedad de tal establecimiento de comercio en favor de Julio Cesar Rodríguez Rodríguez. (45-46 doc.01)

Certificado de matrícula del establecimiento de comercio FIT EVOLUTION GYM con número de matrícula 01884023 del 31 de marzo de 2009, expedido por la Cámara de Comercio de Bogotá, el 15 de junio de 2019, donde se consigna que sus propietarios son Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez. (47-48 doc.01)

Misiva de fecha 21 de febrero de 2018 suscrita por la demandante y dirigida a los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez, por medio de la cual la misma señala que como trabajadora en ejercicio de sus funciones de preparadora física del establecimiento de comercio FIT EVOLUTION GYM, solicitaba el pago de los salarios causados y no pagados entre el 23 de febrero de 2015 al 31 de julio de 2016, y las cesantías, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones y calzado y vestido de laboral causados desde el 23 de febrero de 2015 al 21 de febrero de 2018, y la afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y caja de compensación familiar; documental la cual conforme fue admitido por el demandado Rodríguez López, fue recepcionada por él. (49-50 doc.01)

Misiva de fecha 15 de junio de 2019, suscrita por la demandante y dirigida a los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez en su condición de propietarios del establecimiento de comercio FIT EVOLUTION GYM, documental la cual conforme fue admitido por el demandado Rodríguez López, fue recepcionada por él, a través de la cual la misma presenta su renuncia irrevocable y motivada para terminar unilateralmente el contrato de trabajo que verbalmente había iniciado como preparadora física en el referido establecimiento de comercio desde el 23 de febrero de 2015, a partir de la finalización de la jornada laboral de dicho día, por causa imputable al empleador.

Analizados en forma conjunta los medios de prueba antes adosados, más concretamente lo confesado por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López, al momento de rendir interrogatorio de parte, sin mayores esfuerzos colige la Sala que tal y como fue expuesto en la censura, en la presente actuación se encuentra plenamente acreditado que la demandante prestó sus

servicios personales de entrenadora física en el establecimiento de comercio denominado en un principio GYM XTREM y posteriormente FIT EVOLUTION GYM de propiedad de los aquí demandados, a partir del 23 de febrero de 2015 y hasta el 15 de junio de 2019; que por la ejecución de tales servicios a partir de los dieciséis (16) meses siguientes a la fecha de inicio de labores- efectuadas las cuentas, ello aconteció cuando por lo menos a partir de julio de 2016-, se pactó que la remuneración lo sería en suma equivalente a \$1.000.000, monto que se mantuvo hasta la fecha de finalización de labores.

Y es que a dicha conclusión se llega, en atención a que, si bien es cierto, que el demandado Esdras Enrique Rodríguez López, al momento de rendir su interrogatorio de parte señaló que la demandante no había comenzado a trabajar en el referido gimnasio a partir del 23 de febrero de 2015 sino que lo fue después de los primeros dieciséis (16) meses contados a partir de dicha data, por cuanto a partir de dicho momento fue que se había llegado a un acuerdo económico con aquella; no menos cierto es, que tal demandado en forma concreta y precisa refirió que antes de ello la demandante prestaba sus servicios como entrenadora física del gimnasio y que le colaboraba prestándole el servicio a sus clientes y que todos la conocían, pero sin ninguna acuerdo, manifestación la cual, para la Sala resulta pertinente y suficiente para efectos de tener por acreditado que tal y como lo alega la demandante, la prestación de sus servicios personales en las instalaciones del establecimiento de comercio de propiedad de los demandados, lo fue a partir del 23 de febrero de 2015.

De igual forma, se encuentra acreditado que la demandante por el despliegue de sus labores de entrenadora física, tan solo percibió una remuneración de \$1.000.000 mensuales a partir de julio de 2016, sin haber recibido ningún otro pago o reconocimiento económico, pues así fue confesado por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López al momento de rendir su interrogatorio de parte, quién además señaló que había sido él quién había llegado a dicho acuerdo económico con la señora Pinzón vega, por ser la persona encargada del manejo del gimnasio,

Demostrada la prestación personal del servicio de la demandante y en favor de los propietarios del establecimiento de comercio GYM XTREM ahora FIT EVOLUTION, a tono con lo prescrito en el artículo 24 del CST se presume que esa relación estuvo regida por un contrato de trabajo, presunción que no fue desvirtuada, puesto que contrario a lo esbozado por el a quo, en la presente

actuación de manera alguna se tiene por demostrado que en las labores desplegadas por la demandante no se presentó subordinación y dependencia, carga la cual conforme a lo señalado por la censura, corresponde a la parte demandada – CC C-665 de 1998 y CSJ SL 4116-2020 , y es que para la Sala, con lo manifestado por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López al momento de rendir su interrogatorio de parte, referente a que la demandante no debía de cumplir ningún horario y que permanecía en todo momento junto a él en las instalaciones del establecimiento de comercio en razón a la relación sentimental que existía entre los mismos, por cuanto eran novios y por cuanto la misma había tomado en arriendo la cafetería y/o frutería, y que entre el 23 de febrero de 2015 a junio de 2015, no se había pactado o acordado ninguna remuneración por las labores de entrenadora física que la misma desplegaba en razón a que tenían unos proyectos de vida con el gimnasio, no se puede tener por acreditado que la demandante no se encontraba subordinada ni era dependiente en el despliegue de sus labores, por cuanto no debe perderse de vista como sí lo hizo el a quo, que tales manifestaciones no pueden ser valoradas como confesión por no cumplir uno de los requisitos contemplados en el artículo 191 del CGP normativa aplicable al régimen laboral por expresa disposición del artículo 145 del CPTSS, esto es, por cuanto dichas afirmaciones versan sobre hechos que no le producen consecuencias jurídicas adversas sino que por el contrario le favorecen, por consiguiente de tenerse por válidos sus dichos, se estaría permitiendo que la parte construyera su propia prueba, lo cual no es admisible en materia probatoria.

De igual forma se advierte, que la existencia de la subordinación y dependencia, característica del contrato de trabajo, no se encuentran desvirtuados por el mero hecho de que no se encuentre acreditado si entre el interregno del 23 de febrero de 2015 a junio de 2016, a la demandante le fueron o no remunerados sus servicios, pues atendiendo lo consagrado en el artículo 27 del CST, todo trabajo dependiente debe ser remunerado, y como quiera que no fue alegado ni acreditado que la real intención y propósito de la accionante fue desplegar las multicitadas labores sin exigir su retribución, no resta más que concluir que las mismas debieron de ser remuneradas.

Consecuente con lo hasta aquí expuesto, no resta más que concluir, que la censura planteada por la parte demandante, resulta admisible, y en consecuencia habrá de declararse que, la demandante Johanna Katherine

Pinzón Vega, prestó sus labores de entrenadora física en el establecimiento de comercio GYM XTREM ahora FIT EVOLUTION, en ejecución de una relación de trabajo regida por un contrato de trabajo a término indefinido entre el 23 de febrero de 2015 al 15 de junio de 2019.

Sobre la sustitución patronal o la relación entre los empleadores demandados.

Establecida, la naturaleza de la relación laboral sometida a juicio, debe entrarse a determinar si en la relación laboral que se ejecutó entre la demandante y los demandados Esdras Enrique Rodríguez López, Julio Cesar Rodríguez Ramírez y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez en su condición de propietarios del establecimiento de comercio GYM XTREM ahora FIT EVOLUTION, se presentó la figura de la sustitución patronal.

Conforme lo establece el artículo 67 del CST, se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Frente a los presupuestos establecidos en el artículo 67 del CST, para la configuración de la sustitución patronal, la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en sentencia SL1399 de 2022, señaló:

“...Así, la sucesión de empresarios precisa de: (i) un cambio en la titularidad de la organización productiva por cualquier causa, como compraventa, arrendamiento o traspaso del negocio a cualquier título, u operaciones de reorganización empresarial, como las fusiones, adquisiciones, absorciones, liquidación con traspaso de bienes, etc., en virtud de las cuales un empresario subroga a otro en su posición empleadora, y (ii) la identidad de establecimiento o subsistencia de la empresa, entendida como un conjunto de medios organizados (personales, patrimoniales, técnicos) para llevar a cabo una actividad económica (CSJ SL3001-2020). Además, la jurisprudencia de la Sala Laboral ha interpretado que para que opere la sustitución de empleadores también se requiere (iii) «la continuidad en la prestación del servicio» (CSJ SL4530-2020).

Ahora, la continuidad en la prestación del servicio no equivale a continuidad en el contrato de trabajo, como lo entiende el recurrente. De lo contrario, podrían eludirse con facilidad los efectos de la sustitución de empleadores, terminando los contratos de trabajo antes de que el nuevo empresario asuma la dirección del negocio y suscribiendo uno nuevo con él. De esta forma, el nuevo empleador quedaría totalmente liberado de las obligaciones laborales y prestacionales del antiguo empleador, y más aún, los trabajadores perderían su antigüedad laboral y las garantías laborales adquiridas con anterioridad, que es precisamente lo que quiere proteger la institución laboral de la transmisión de empresa.

A juicio de la Sala, la operatividad de la sustitución de empleadores está sustraída de la voluntad de las partes y su configuración depende de la comprobación de unos elementos empíricos o de la realidad, a saber, (i) el cambio de titularidad de la empresa, establecimiento o entidad económica, por cualquier causa, (ii) la subsistencia de la identidad del negocio y (iii) la continuidad de la relación laboral o la prestación del servicio -no del contrato de trabajo-. De modo que la sustitución de empleadores no depende de declaraciones que las partes hagan en acuerdos privados, de manipulaciones de las formas contractuales o de si formalmente el contrato termina y se firma uno nuevo, sino de que empíricamente se comprueben esos tres elementos.

Con estos argumentos, la Sala precisa la jurisprudencia sentada en sentencias tales como la CSJ SL, 24 en. 1990, rad. 3535, CSJ SL1943-2016 y CSJ SL4530-2020 a fin de dejar en claro que para la configuración de la sustitución de empleadores es necesaria la continuidad de la relación laboral, entendida en términos de continuidad material de la prestación del servicio a una misma organización productiva y no de vigencia del contrato de trabajo...”

Ahora, conforme dan cuenta los certificados de matrícula del establecimiento de comercio GYM XTREM hoy FIT EVOLUTION GYM con número de matrícula 01884023 del 31 de marzo de 2009, antes adosados, se tiene por acreditado que, entre el 23 de febrero de 2015- fecha de inicio del contrato de trabajo de la demandante- y hasta el 14 de marzo de 2016 los propietarios de tal establecimiento de comercio lo fueron los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Ramírez; y que a partir

del 15 de marzo de 2016 el señor Rodríguez Ramírez mediante documento privado modificó la propiedad que ostentaba sobre el 50% del mismo en favor de Julio Cesar Rodríguez Rodríguez, data para al cual la demandante continuó ejecutando sus labores de entrenadora física en el precitado establecimiento de comercio; de ahí que válidamente pueda afirmarse que efectivamente se presentó entre éstos últimos la figura de la sustitución patronal, como quiera que confluyeron los presupuestos establecidos en el artículo 67 del CST , esto es, se presentó una unidad contractual, en la cual el único cambio que se produjo fue el cambio formal de empleador, más no la de la prestación de los servicios a favor de ambos demandados; sin que cambiara la actividad, negocio o establecimiento, esto es, sin que sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios, pues lo único que cambió a partir del 15 de marzo de 2016 fue la el cambio de propietario del 50% del establecimiento de comercio, para el que la demandante prestaba sus servicios personales.

Con lo hasta aquí expuesto, se concluye que entre la demandante Johanna Katherine Pinzón Vega y los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Ramírez, se presentó una relación de trabajo regida por contrato de trabajo entre el 23 de febrero de 2015 y hasta el 14 de marzo de 2016, y a partir del 15 de marzo de 2016 se presentó sustitución patronal entre los demandados, pues Julio Cesar Rodríguez Ramírez fue sustituido por Julio Cesar Rodríguez Rodríguez, por tanto, a partir de dicha calenda y hasta el 15 de junio de 2019, los empleadores de la accionante lo fueron los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez.

Salarios

Como quiera que se tiene por acreditado que la remuneración que le fue reconocida a la demandante por las labores desplegadas en favor de los demandados, a partir de julio de 2016 y hasta la finalización del contrato de trabajo acaecido el 15 de junio de 2019, ascendían a la suma de \$1.000.000 mensuales, sobre tales bases se deben liquidar las pretensiones de condena reclamadas y que resulte procedentes.

Ahora, frente al monto de la remuneración de los servicios desplegados por la demandante entre el 23 de febrero de 2015 al 31 de junio de 2016, ha de decirse que no existe ningún medio de prueba con el cual se pueda tener por acreditado tal supuesto de hecho, y que como quiera que tampoco se acreditó

que la demandante ejerció su labor de entrenadora física, cumpliendo cuando por lo menos una jornada ordinaria completa, en atención a que el demandado Esdras Enrique Rodríguez López, tan solo señaló que la demandante permanecía en las instalaciones del establecimiento de comercio, pero sin señalar la jornada, tampoco es posible establecer que la asignación salarial que debió devengar dentro de dicho interregno, era el equivalente al salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, por consiguiente, al no tenerse por establecido a ciencia cierta el monto de la asignación salarial no es posible entrar a liquidar las prestaciones causadas en favor de la demandante entre dichos intervalos de tiempo, pues de antaño la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, ha señalado que para accederse a las condenas, se debe acreditar, el salario, por ser un factor que permite efectuar la liquidación de las prestaciones patronales, tal y como fue señalado en la SL2415 de 2023, dijo:

“...Cosa distinta es que para que se imparta condena en concreto, el promotor del proceso tenga unas cargas mínimas probatorias, a efecto de obtener las consecuencias jurídicas que pretende. Aún con la activación de la presunción legal, es relevante que se acrediten otros supuestos necesarios para la prosperidad del reclamo, como los hitos temporales de la relación, el salario, la jornada laboral y el tiempo suplementario laborado, así como los demás hechos que se enarbolan como causa de las pretensiones (CSJ SL, 6 mar. 2012, rad. 42167).

No puede perderse de vista que la jurisprudencia ha enfatizado que los jueces no pueden supeditar su decisión a la demostración estricta de los extremos temporales pretendidos o del salario enunciado en la demanda. Ha dicho que si hay prueba de un tiempo de servicio inferior o de un salario menor al que se pretendió, tiene el deber de dictar condena minus petita (CSJ SL3126-2021).

Sin embargo, la posibilidad de asumir que el trabajador devengó al menos un salario mínimo, ha sido desarrollada en eventos en que está acreditado el cumplimiento de una jornada ordinaria completa o máxima y la remuneración está asociada a esa unidad de tiempo (CSJ SL2696-2015, CSJ SL16528-2016 y CSJ SL3009-2017, por citar algunas).

No ocurre lo mismo en contratos ejecutados bajo jornadas y con formas de remuneración diferentes. En providencia CSJ SL3126-2021, se dijo

que en el caso de docentes que devengan por hora cátedra, «si están acreditados los extremos de la relación y el número de horas laboradas, pero no su valor, debe tenerse para efectos de la condena el valor mínimo por hora establecido en el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, esto es el «resultante del valor total de ocho (8) salarios mínimos dividido por el número de horas laborables mes»». Claramente, los elementos clave para superar el vacío de información en ese caso, fueron el número de horas laboradas y un valor mínimo de referencia. Así las cosas, los supuestos en que la jurisprudencia ha acudido al salario mínimo para superar lagunas probatorias, no corresponden al de este litigio, porque no está en discusión que el actor no probó el horario, la jornada en que desarrolló su labor, ni el salario. Este elemento, considerado vital por el Tribunal para concretar cualquier condena, fue pactado a destajo.

De ahí que no resulta irrazonable, ni desproporcionado, que el colegiado de instancia exigiera la demostración de factores que permitieran cuantificar la remuneración; esto es, el valor percibido por cada vehículo lavado, el número de unidades atendidas y las jornadas dentro de las cuales habría realizado tal labor. Solo de allí, podría surgir un monto salarial concreto, indispensable a la hora de calcular el valor de las prestaciones reclamadas. Así se infiere de lo adoctrinado en el precedente judicial del que se sirvió:

Valga agregar que lo que la jurisprudencia ha sostenido, y ahora se reitera, es que el juzgador no puede abstenerse de proferir condena cuando, sin probarse el salario, se establece la existencia de la prestación del servicio y la subordinación durante un período determinado, caso en el cual debe liquidar las acreencias laborales con el salario mínimo legal vigente, siempre y cuando no se discuta que las labores se desarrollaron dentro de una específica jornada, puesto que el pago del salario mínimo legal se supedita a la medida del tiempo. No obstante, tal doctrina no tiene aplicación en tratándose de un salario a destajo, porque en este caso la labor no se lleva a cabo en determinado tiempo, sino según la cantidad de unidades ejecutadas. CSJ SL, 4 abr. 2006, rad. 26404...”

Las obligaciones del empleador.

Acreditada la condición de empleador de la parte demandada y la de trabajadora de la demandante, surgen para aquellos las obligaciones que por virtud de la ley son inherentes a tal condición, quedando en esa medida liberada la trabajadora de su obligación probatoria, correspondiendo entonces al empleador demostrar su extinción –Art. 1757 CCⁱ-, o mejor, su pago en términos del cumplimiento de las obligaciones del empleador establecido en el CST, y como quiera, que no se encuentra acreditado el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes a la seguridad social, procede su reconocimiento y pago.

Prescripción.

Como quiera que la parte demandada por intermedio de la curadora ad litem, propuso la excepción de prescripción, y al encontrarse establecida la procedencia de las obligaciones patronales reclamadas, imperioso resulta analizar tal medio exceptivo.

Frente a la excepción prescripción, ha de decirse que según disponen los artículos 488ⁱⁱ del CST y 151ⁱⁱⁱ del CPTSS, el término prescriptivo de tres (3) años debe empezar a contarse a partir de la fecha en que terminó el vínculo laboral, que para el caso corresponde al último, esto es, 15 de junio de 2019.

Asimismo, es importante tener en cuenta que el artículo 94 del Código General del Proceso, aplicable a los procesos laborales en virtud de lo dispuesto por el artículo 145 del CPTYSS, contempla la posibilidad que el término de tres años se entienda interrumpido desde la fecha de radicación de la demanda, siempre y cuando el auto admisorio de aquella, o el de mandamiento ejecutivo, según sea al caso, se notifique al demandado dentro del término de un (1) año contado a partir del día siguiente a la notificación al demandante de tales providencias, por estado o personalmente, y que una vez transcurrido ese tiempo, el efecto solo se producirá con la notificación del auto admisorio.

De acuerdo con lo anterior, en el presente caso, se puede evidenciar que el contrato de trabajo se terminó como ya se dijo el 15 de junio de 2019, es decir que, la parte actora contaba con el término de tres años a partir de dicha fecha para efectuar reclamación a los demandados, es decir, hasta el día 15 de junio de 2022.

Reporta el expediente que, el demandante presentó la demanda el 17 de julio de 2019 (55 doc.01), esto es, cuando todavía no había transcurrido el trienal, por consiguiente, con la presentación de la demanda en principio se tuvo por interrumpida la prescripción.

Así mismo se evidencia que, el a quo, mediante providencia del 31 de agosto de 2020 decisión notificada en estado No. 64 del 1 de septiembre de 2020 (93 doc. 01), procedió a admitir la demanda, por manera que, conforme a lo prescrito en el artículo 94 del CGP, para efectos de que con la presentación de la demanda se tuviera por interrumpida la prescripción el auto admisorio de la demanda debió de notificarse a los demandados dentro del año contado a partir del día siguiente a la notificación de tal providencia al demandante, que para el caso, lo sería hasta el **2 de septiembre de 2021**.

Conforme se avizora de la documental visible a folio 94 del doc.01, el apoderado de la parte demandante radicó el 8 de octubre de 2020 el trámite del envío del citatorio a los demandados , la cual fue enviada el 17 de septiembre de 2020, no habiéndose podido surtir la entrega por cuanto la persona a notificar no residía en dicha dirección; el 21 de octubre de 2020 (103 doc.01), arrió el trámite de la notificación por aviso, el cual tampoco pudo ser entregado por los mismos motivos; mediante memorial radicado el 16 de diciembre de 2020, el apoderado de la parte demandante solicitó el nombramiento de curador para la Litis (114 doc.01), el 29 de junio de 2021 presentó memorial solicitando impulso procesal (118 doc.01); mediante auto del 5 de agosto de 2021, el a quo dispuso el emplazamiento de los demandados y la inclusión en el registro nacional de personas emplazadas, y se dispuso que una vez tramitado ello se procedería con la designación de curador (120 doc.01); mediante memorial radicado por la parte demandante el 23 de agosto de 2021, se solicitó la entrega del aviso emplazatorio y que se procediera a nombrar curador ad litem (123 doc.01); por auto del 27 de septiembre de 2021, se designó curador ad litem (125 doc.01); el curador designado el 12 de octubre de 2021, manifestó su impedimento para actuar en tal calidad (126 doc.01); por auto del 9 de noviembre de 2021, se designó nuevo curador ad litem (136 doc.01); mediante misiva de fecha 15 de noviembre de 2021, la curadora designada aceptó el nombramiento (137 doc.01); y se procedió a su notificación y posesión el 22 de noviembre de 2021 (138-139 doc.01),

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que: 1. La relación laboral finalizó el 15 de junio de 2019; 2. Que la demandante tenía hasta el 15 de junio de 2022 para reclamar sus derechos laborales; 3. Que la demandante presentó acción judicial el 17 de julio de 2019; 4. Que los demandados fueron notificados por conducto de curadora ad litem el 22 de noviembre de 2021, esto es, cuando ya había transcurrido con suficiencia el término de un año para notificar de que trata el artículo 94 del CGP, y que lo fue hasta dicho momento no en razón a la inactividad e inoperancia de la parte demandante sino ante la demora en la resolución de las solicitudes elevadas por tal parte al juzgado a efectos de que dispusiera el emplazamiento de los demandados y posteriormente en la designación del curador ad litem, conclusión a la cual se llega en atención a que se evidencia que la parte actora el 16 de diciembre de 2020 elevó la solicitud de emplazamiento, el 29 de junio de 2021 presentó memorial solicitando impulso procesal y respecto de la cual el juzgado efectuó pronunciamiento el 5 de agosto de 2021; y luego de solicitar mediante memorial del 23 de agosto de 2021, la designación de curador ad litem, con auto del 27 de septiembre de 2021, se dispuso ello; lo que generó que transcurriera con suficiencia el término de un año para lograr la notificación de los demandados a efectos de interrumpir la prescripción con la presentación de la demanda, por manera que, al no provenir la tardanza en la notificación en razón a la desidia de la parte demandante, es posible colegir, que en el presente caso con la presentación de la demanda se interrumpió la prescripción, y por tanto, los derechos laborales sobre los que operó el fenómeno prescriptivo son los causados con anterioridad al **17 de julio de 2016**, a excepción de las cesantías que se hacen exigibles a partir de la terminación del contrato de trabajo, según el artículo 249 del CST y lo admite la doctrina laboral expuesta por la CSJ SCL en la sentencia 34393 de 24 de agosto de 2010, SL6552 de 2016 , SL2169 de 2019 y SL3345 de 2021 , los aportes pensionales, por la totalidad de la relación porque no se afectan por la prescripción por cuanto son elementos en tránsito a consolidar un derecho - SL1473 de 2021; y las vacaciones puesto que para éstas el empleador puede reconocerlas dentro del año siguiente conforme le autoriza el artículo 187 del CST .

Salarios insolutos

La demandante reclama el pago de los salarios causados entre el 23 de febrero de 2015 al 31 de julio de 2016, por tanto, como quiera que tal y como se indicó en párrafos anteriores, tan solo se tiene por acreditado que, a partir

del 1 de julio de 2016, entre las partes se pactó que el salario que devengaría la actora por el despliegue de sus labores sería la suma de \$1.000.000, y que como quiera que tampoco se acreditó que la demandante ejerció su labor de entrenadora física, cumpliendo cuando por lo menos una jornada ordinaria completa, tampoco era posible establecer que la asignación salarial que debió devengar dentro de dicho interregno, era el equivalente al salario mínimo legal mensual vigente para cada anualidad, se colige que tan solo resulta procedente ordenar el reconocimiento y pago del salario del mes de julio, en suma, equivalente al valor enunciado, pues sobre dicho valor no operó el término prescriptivo, atendiendo que el salario se pagaba en forma mensual, esto es, mes vencido. Aclarándose que, si bien es cierto, que se encuentran prescritos los derechos causados con anterioridad al 17 de julio de 2016, al no tenerse por acreditado si el salario fue pagado en forma semanal, quincenal, se presumirá que el mismo lo era en forma mensual, y por tanto, su fecha de exigibilidad, no se encuentra afectada por el fenómeno prescriptivo.

Cesantías

La demandante reclama el pago de las cesantías causadas durante el interregno del contrato de trabajo, pero tal y como quedó establecido anteriormente al no tenerse por acreditado el monto de la asignación salarial devengada por la misma y al no poderse aplicar la presunción de salario mínimo entre el 23 de febrero de 2015 al 30 de junio de 2016, no es posible entrar a liquidar las cesantías causadas en tal interregno.

Por consiguiente, tan solo tiene derecho al reconocimiento y pago de las cesantías causadas entre el 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019, en tal medida una vez efectuadas las operaciones del caso, por tal concepto se debe reconocer la suma de **\$2.958.333**

AÑO	# DÍAS	SALARIO	TOTAL
2016	180	\$ 1.000.000	\$ 500.000
2017	360	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
2018	360	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
2019	165	\$ 1.000.000	\$ 458.333
TOTAL			\$ 2.958.333

Intereses a las cesantías

La demandante reclama el pago de los intereses a las cesantías causados durante el interregno del contrato de trabajo, pero como quiera que operó el fenómeno prescriptivo respecto de los derechos laborales causados con anterioridad al 17 de julio de 2016, y que no es posible liquidarse los derechos laborales causados con anterioridad al 1 de julio de 2016; en favor de la demandante por cuanto no pudo tenerse por acreditado el monto de la asignación salarial devengada para dicho interregno y no fue posible aplicarse la presunción de salario mínimo; se debe reconocer los intereses a las cesantías causados entre la referida data y hasta el 15 de junio de 2019, por manera que, una vez efectuadas las operaciones del caso, arroja la suma de **\$295.208**

AÑO	# DÍAS	V/CESANTÍAS	TOTAL
2016	180	\$ 500.000	\$ 30.000
2017	360	\$ 1.000.000	\$ 120.000
2018	360	\$ 1.000.000	\$ 120.000
2019	165	\$ 458.333	\$ 25.208
TOTAL			\$ 295.208

Prima de servicios

La demandante reclama el pago de la prima de servicios causada durante el interregno del vínculo laboral, empero como quiera que dicho derecho laboral se encuentra afectado por el fenómeno de prescripción, tan solo resulta procedente disponer el reconocimiento y pago de dicho concepto a partir del segundo semestre de 2016 hasta la finalización del contrato de trabajo, por manera que, efectuados los cálculos pertinentes, se obtiene la suma de **\$2.958.333**

AÑO	# DÍAS	SALARIO	TOTAL
2016	180	\$ 1.000.000	\$ 500.000
2017	360	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
2018	360	\$ 1.000.000	\$ 1.000.000
2019	165	\$ 1.000.000	\$ 458.333
TOTAL			\$ 2.958.333

Vacaciones

La demandante reclama el pago de las vacaciones causadas durante la vigencia del contrato de trabajo, y como quiera que sobre tal concepto no operó el

término prescriptivo, procede su reconocimiento a partir del 1 de julio de 2016 hasta el 15 de junio de 2019, en suma, equivalente a **\$1.479.167**

INICIO	FINAL	# DÍAS	SALARIO	TOTAL
1/07/2016	15/06/2019	1065	\$ 1.000.000	\$ 1.479.167

Sobre el calzado y vestido de labor- artículo 235 del CST.

El empleador se halla obligado a suministrar al trabajador calzado y vestido de labor como una prestación en especie en vigencia de la relación de trabajo, así lo tiene establecido la jurisprudencia laboral^{iv}, una vez concluida la relación, esa misma doctrina admite la indemnización del perjuicio por el incumplimiento de tal obligación y como tal el valor del perjuicio ha de ser demostrado por quien lo padece. De esa manera ha sido establecido el sentido y alcance del artículo 234 del CST, por manera que no demostrado el perjuicio a esta prestación no hay lugar.

Conclusión que es la misma a la que arrima la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, en la SL 18920 de 2017^v y SL3288 de 2018

De la indemnización por despido injusto

La demandante reclama el pago de la indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa imputables al empleador, para lo cual ha de decirse que, sobre este punto, la reiterada jurisprudencia que define la figura del despido indirecto, como lo son las sentencias CSJ SL, 2011, rad. 41490, CSJ SL4691-2018, CSJ SL13681-2016, CSJ SL3288-2018 y de manera más reciente la CSJ SL 745-2024, señala:

“Aquí se impone recordar que el despido indirecto producto de la renuncia del trabajador, se configura cuando el empleador incurre en alguna o algunas de las causales previstas en el literal B) del art. 7º del Decreto 2351 de 1965 que modificó el art. 62 del CST y, aunque si bien en principio se ha señalado que al primero le basta con acreditar la terminación del contrato de trabajo para impetrar judicialmente los efectos de su terminación injusta, en este caso, la carga de la prueba se invierte de manera que, además, le corresponde demostrar que la decisión de renunciar obedeció

a justas causas o motivos imputables al segundo (CSJ SL14877-2016, del 5 oct.2016, rad. 48885)."

De acuerdo a lo anterior, tal figura contempla entonces una regla general en cuanto a la carga probatoria, cual es, la necesidad de acreditar por parte del trabajador: i) la decisión motivada de renuncia comunicada al empleador y ii) los hechos en los que apoyó dicha decisión.

Siguiendo entonces la anterior jurisprudencia, se acude al acervo probatorio, encontrando que el demandado Esdras Enrique Rodríguez López, al momento de rendir interrogatorio de parte admitió que la demandante el 15 de junio de 2019 le entregó carta de renuncia (51-53 doc.01), que se transcribe en un aparte de esta, a continuación:

"...Fundamentando esta decisión en lo preceptuado en las causales consagradas en los numerales s 1, 6, y 8 del literal b) del artículo 62 del CST modificado por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con lo establecido en los numerales 1 y 4 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (...)

Las causales en mención se basan en los siguientes hechos:

- **Fui contratada el 23 de febrero de 2015 mediante contrato verbal de trabajo como Preparadora Física.**
- **Cumplo horario de trabajo de lunes a viernes de 7:00 am a 11:00 am y 4:00 pm a 10:00, y los sábados de 8:00 am a 1:00 pm.**
- **No me pagaron salario entre el 23 de febrero de 2015 y el 31 de julio de 2016.**
- **Desde el 1 de agosto de 2016 y hasta la fecha de la presente, mi salario nunca ha sido aumentado, ni siquiera con base en el IPC.**
- **Desde el 23 de febrero de 2015, cuando inicie mi relación laboral, y hasta la fecha de la presente, 15 de junio de 2019, nunca me han suministrado calzado y vestido de labor (dotación).**
- **Desde el 23 de febrero de 2015, cuando inicie mi relación laboral, y hasta la fecha de la presente, 15 de junio de 2019, nunca me han pagado prestaciones sociales (auxilio de cesantía, intereses a las cesantías, prima de servicios, vacaciones).**

- **Desde el 23 de febrero de 2015, cuando inicie mi relación laboral, y hasta la fecha de la presente, 15 de junio de 2019, nunca me han afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud, Pensiones, Riesgos Laborales y Caja de Compensación Familiar.**

...”

Igualmente, en los hechos de la demanda se indica esta razón como justificativa de la renuncia presentada. Pues bien, en tratándose del pago de salarios y prestaciones sociales, se encuentra que la misma se torna en una de las obligaciones principales del empleador para con su trabajador como retribución de los servicios prestados, y por regla general, dicho incumplimiento puede acarrear la terminación del contrato de trabajo cuando se deriva de una conducta sistemática dirigida a perjudicar a la parte débil de la relación laboral. Así lo ha dispuesto la CSJ SL 745 de 2024^{vi}.

De esta manera, como lo ha dispuesto el órgano de cierre de la jurisdicción laboral, es claro que para que se pueda hablar de un incumplimiento grave de las obligaciones del empleador en cuanto al pago periódico de los salarios, debe mediar una conducta reiterada, continuada o sistemática, encaminada a desconocer los derechos laborales del trabajador que pusieran en riesgo su subsistencia o la de su grupo familiar, presupuestos todos ellos que se estructuran en la presente actuación, pues conforme fue señalado por el demandado Esdras Enrique Rodríguez López al momento de rendir su versión, en los primeros dieciséis (16) meses que la demandante desplegó labores en favor del establecimiento de comercio no se le estableció remuneración alguna, y no le fueron pagadas prestaciones sociales ni se presentó afiliación al sistema integral de seguridad social. En consecuencia, al estar acreditados los hechos en que se sustentó la renuncia presentada, hay lugar a que prospere dicho reparo y, por ende, resulta procedente el reconocimiento de la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Por tanto, atendiendo que el contrato de trabajo lo fue a término indefinido y que su término de duración lo fue por especie de cuatro (4) años, tres (3) meses y veintidós (22) días, efectuadas las operaciones pertinentes se tiene que por el concepto objeto de examen se debe reconocer la suma 96,22 días de salario, los cuales ascienden a la suma de **\$3.207.333**

Indemnización moratoria.

En términos del artículo 65 del CST^{vii}, el empleador debe pagar al trabajador, a la terminación del contrato, los salarios y prestaciones debidos, sino lo hace debe pagar la indemnización por falta de pago que allí se tabula. El sentido y alcance de la mentada disposición lo tiene establecido la doctrina de la CSJ-SCL en que, para estructurarse, deben confluir un aspecto objetivo y uno subjetivo, el primero, es la existencia de un crédito pendiente de pago, y el segundo, el subjetivo, es que ese impago lo explique y justifique un actuar de buena fe.

Como ya se advirtió, los empleadores demandados tenían créditos laborales pendientes a la terminación de la relación, por manera que se encuentra acreditado el componente objetivo.

Ahora bien, en lo que respecta al componente subjetivo, verificado el material probatorio obrante en el cartulario, se verifica que no se encuentra acreditado una razón atendible que justifique el no pago de las prestaciones sociales causadas durante el interregno de la relación laboral, pues contrario a lo señalado en la censura el mero hecho de señalar el demandado Esdras Enrique Rodríguez López, que a la demandante no se le pagaron prestaciones sociales ni liquidación por cuanto, con la misma tan solo se había pactado el reconocimiento de una remuneración de \$1.000.000, de manera alguna permite concluir la buena fe del empleador, pues se itera que su dicho en primera medida no puede valorarse como confesión y por cuanto los derechos laborales son irrenunciables, de ahí que, no se advierten razones para la no procedencia de la condena al pago de la indemnización por falta de pago.

Predicado que se hace extensivo a la sanción por la no consignación de las cesantías a un fondo que consagra el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990.

Ahora bien, como quiera que el monto del salario percibido por la demandante para el 2019 lo fue en suma de \$1.000.000, suma que resulta ser superior al valor diario del salario promedio establecido para dicha anualidad, se debe condenar al pago de la suma diaria de \$33.333 diarios a partir del 16 de junio de 2019 hasta por 24 meses, y a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la

Superintendencia Bancaria hoy Financiera desde 17 de junio de 2021, hasta cuando el pago de las prestaciones sociales objeto de condena se paguen.

Como ya transcurrieron los 24 meses entre la fecha de terminación del contrato de trabajo, su valor es **\$24.000.000^{viii}**, que comprende el periodo del 16 de junio de 2019 al 16 de junio de 2021, y a partir del 17 de junio de 2021, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria hoy Financiera, hasta que se produzca el pago efectivo de las prestaciones sociales objeto de condena.

Sanción por la no consignación de las cesantías a un fondo.

Conforme lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 que, el valor liquidado por concepto de cesantías se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que el mismo elija. Precisa la misma preceptiva que el empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

Sobre la sanción por la por la no consignación de las cesantías a un fondo que consagra el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, ha de decirse que la misma no es de aplicación automática, por cuanto para su imposición debe acreditarse que los motivos por los cuales no se consignan las cesantías al fondo, proviene de razones atendibles y que su actuar estuvo revestido de buena fe, pues así lo tiene adoctrinado la CSJ SCL.

En el caso, se encuentra acreditado que el empleador no consignó en el fondo las cesantías causadas en favor de la demandante, por manera que se encuentra acreditado el componente objetivo como el subjetivo conforme se precisó anteriormente; razón por la cual no resta más que concluir que hay lugar a emitir condena por tal concepto, en cuantía correspondiente a **\$28.033.333**

DESDE	HASTA	SALARIO	# DE DÍAS	VALOR
15/02/2017	14/02/2018	\$ 1.000.000	360	\$ 12.000.000
15/02/2018	14/02/2019	\$ 1.000.000	360	\$ 12.000.000
15/02/2019	15/06/2019	\$ 1.000.000	121	\$ 4.033.333
TOTAL				\$ 28.033.333

Aportes a pensión.

Atendida la naturaleza jurídica de la relación y lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 100 de 1993^{ix}, resulta procedente condenar al pago del cálculo actuarial por los aportes al Régimen de Pensiones por los periodos del 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019, en los términos y condiciones del Decreto 2616 de 2013 compilado en el DUR artículos 2.2.1.6.4.1^x. y siguientes. Para lo cual se debe tomar como IBC el monto de \$1.000.000.

Como quiera que lo que se presentó en el caso bajo examen, fue una omisión en la afiliación y no una mora en el pago de aportes por parte del empleador, no resulta procedente disponer el pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 23 de la Ley 100 de 1993.

Responsables del pago de las condenas impuestas

Como quiera que los derechos laborales objeto de reconocimiento, corresponde a las causados entre el 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019, esto es, cuando ya había operado la sustitución patronal, sin mayores esfuerzos se colige que los encargados del reconocimiento y pago de los conceptos objeto de condena son los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez

4. COSTAS

Atendida la suerte del recurso las costas de ambas instancias se hallan a cargo de los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez y en favor de la demandante.

5. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR en su totalidad la sentencia proferida el 3 de marzo de 2023, por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Bogotá, dentro del proceso promovido por Johanna Katherine Pinzón Vega en contra de Esdras Enrique Rodríguez López, Julio Cesar Rodríguez Ramírez y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR que entre la demandante Johanna Katherine Pinzón Vega y los demandados Esdras Enrique Rodríguez López, Julio Cesar Rodríguez Ramírez, se presentó una relación laboral regida por un contrato de trabajo entre el 23 de febrero de 2015 y el 14 de marzo de 2016, y a partir del 15 de marzo de 2016 y hasta el 15 de junio de 2019, el empleador Julio Cesar Rodríguez Ramírez fue sustituido por Julio Cesar Rodríguez Rodríguez, por tanto, a partir de dicha calenda y hasta el 15 de junio de 2019, los empleadores de la accionante lo fueron los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez.

TERCERO: CONDENAR a Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez, en su calidad de empleadores a reconocer y pagar en favor de la demandante Johanna Katherine Pinzón Vega en su calidad de trabajadora, los siguientes conceptos y sumas de dinero:

- \$1.000.000, por concepto de salario insoluto del mes de julio de julio de 2016;
- \$2.958.333, por concepto de cesantías causadas entre el 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019;
- \$295.208, por concepto de intereses a las cesantías causados entre el 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019;
- 2.958.333, por concepto de prima de servicios causadas entre el 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019;

- \$1.479.167, por concepto de la compensación de las vacaciones causadas entre el 1 de julio de 2016 hasta el 15 de junio de 2019;
- \$3.207.333, por concepto de la indemnización de que trata el artículo 64 del CST;
- \$24.000.000, por concepto de la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, que comprende el periodo del 16 de junio de 2019 al 16 de junio de 2021, y a partir del 17 de junio de 2021, los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria hoy Financiera, hasta que se produzca el pago efectivo del salario y prestaciones sociales objeto de condena;
- \$28.033.333, por concepto de la indemnización consagrada en el numeral 3 del artículo 99 de la Ley 50 de 1990;
- Al pago del cálculo actuarial por los aportes a pensiones ante la administradora de fondo a la cual se encuentre afiliada la demandante, o ésta elija, por los ciclos del 1 de julio de 2016 al 15 de junio de 2019, para lo cual se debe tomar como IBC la suma de \$1.000.000

CUARTO: NEGAR las demás pretensiones incoadas en la demanda.

QUINTO: DECLARAR parcialmente probados los supuestos de hecho que soportan la excepción de prescripción.

SEXTO: Las costas de ambas instancias corren a cargo de Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez y en favor de la demandante.

SÉPTIMO: En oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

DIANA DEL PILAR MARTINEZ MARTINEZ
Magistrada Sustanciadora

Daniela de los Ríos B.
DANIELA DE LOS RÍOS BARRERA
Magistrada

Karen I. Castro O. ^{025/25}

KAREN LUCIA CASTRO ORTEGA
Magistrada

AUTO DE PONENTE

Como quiera que mediante la **SENTENCIA** que se acaba de proferir se impuso condena en costas de segunda instancia a cargo de los demandados Esdras Enrique Rodríguez López y Julio Cesar Rodríguez Rodríguez y en favor del demandante, se fija como agencias en derecho la suma de un salario mínimo mensual legal vigente. Tal suma será liquidada en primera instancia conforme al artículo 366 del Código General del Proceso.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

DIANA DEL PILAR MARTINEZ MARTNEZ
Magistrada

ⁱ **ARTÍCULO 1757. REGLA GENERAL.** Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquellas o éstas.

ⁱⁱ **ARTICULO 488. REGLA GENERAL.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ⁱⁱⁱ **ARTICULO 151. PRESCRIPCION.** Las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres años, que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero sólo por un lapso igual.

^{iv} Sentencia radicado No. 37106 del 4 de diciembre de 2012. (...) Lo anterior, no significa que el empleador que incumpla el suministro de la dotación en vigencia de la relación de trabajo, a la terminación de la misma se libere de tal deber, pues en tal evento, resulta procedente el pago de una indemnización de perjuicios, y como dicha reparación no se encuentra tarifada, es menester que se acredite en cada caso.

Así se dijo en la sentencia de 4 de agosto de 2009, radicación 35418:

“Claro está que, si bien es cierto, el artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, no permite la sustitución de la entrega de esta prestación en especie, por el pago de su importe en dinero, no se puede desapercibir que

la obligación impuesta al patrono por la Ley procura facilitar la ejecución del oficio por parte del empleado, lo que explica la exigencia de que sea adecuado a la naturaleza del trabajo (art. 3º D.R. 686/70). Se sigue de lo dicho, que tales elementos deben ser utilizados en la ejecución de las labores asignadas, por lo que, en sana lógica, el suministro de las prendas no tiene ningún sentido, una vez ha cesado la obligación del trabajador de prestar el servicio, como natural efecto de la terminación del contrato. En ese orden, lo que se impone es la indemnización de perjuicios por el incumplimiento patronal, que, por no encontrarse tarifada, exige la cuantificación del perjuicio.

De ese modo, al estimar imprescindible la cuantificación del perjuicio generado a partir del incumplimiento referido, en ninguna equivocación incurrió el Tribunal, pues, se reitera, es esa la solución que se impone impartir.”

Se sigue de lo anterior, que no es posible acceder a lo petitionado por el actor en su recurso de apelación, no solo por cuanto no existe dentro del plenario, prueba del monto del perjuicio irrogado, sino también, por cuanto tal indemnización no fue materia de debate dentro del proceso.

En consecuencia, se abstendrá la Sala de ordenar alguna otra dotación, debiéndose por tanto confirmar la condena que por tal concepto impuso el *a quo*, en tanto la misma no fue objeto de reproche alguno por parte del Municipio accionado quien se conformó con lo decidido al respecto, esto es la entrega de “16 vestidos por los años de 1998, 1999 y 2000”; no sin antes señalar que, por tratarse de una prestación de orden convencional sobre la cual no recae ningún tipo de prohibición de ser compensada en dinero, las partes, por mutuo consentimiento, podrán acordar el pago de las mismas, con una suma dineraria equivalente al costo de cada una de ellas. (...)

^v En punto a las dotaciones no suministradas, cabe recordar lo explicado en decisión CSJ SL, 20 feb. 2013, rad. 42546, reiterada en la sentencia CSJ SL6380-2015, en la que se indicó:

Dotaciones no suministradas:

En relación con esta prestación social ha sido criterio de la Corte que “El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el período siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada (...)”. (Sentencia de 15 de abril de 1998, rad 10400).

Por lo que esta Sala absolverá de tal súplica.

^{vi} En este punto es importante recordar que, desde antaño la jurisprudencia tiene establecido que más allá de citar una disposición jurídica concreta en la carta de despido o de renuncia motivada o despido indirecto, lo verdaderamente importante es demostrar que los hechos endilgados constituyen una justa causa de terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la parte que tome la iniciativa, bien sea el trabajador o el empleador.

Al efecto, si al momento del finiquito contractual no se indica una causal específica o la que se señala no corresponde a los hechos adjudicados como justificación del despido, debe el juez realizar la correspondiente adecuación normativa a partir de los hechos descritos en la misma comunicación, sin que le sea dable que, en caso de encontrar algún yerro en la invocación de la fuente jurídica, exonerar de la pretensión indemnizatoria, no en vano se reputa de éste el conocimiento del derecho.

En esa misma vía, para que se configure el error de hecho en cuanto a los motivos de terminación del contrato de trabajo aducidos por una de las partes, en este caso el trabajador, el censor se debe ocupar de demostrar que el sentenciador se alejó de los hechos que motivaron la decisión de dar por terminado el vínculo con justa causa, pues la adecuación jurídica de éstos, en estricto rigor corresponde al juez mediante la subsunción jurídica de los mismos en la norma que resulte aplicable al caso, aspecto que no puede ser catalogado como eminentemente fáctico.

De lo anotado, tal como se transcribió, en la renuncia motivada el trabajador expuso las razones por las cuales finiquitó el vínculo laboral que fueron estudiadas por el colegiado, sin que encontrara que éstas constituyeran una justa causa entre las contenidas en el literal B) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que modificó el 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como quiera que no incurrió en un error fáctico evidente el colegiado en la adecuación de los hechos en la norma jurídica que establece las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del trabajador, corresponde a la Sala adentrarse en el estudio de las motivaciones invocadas por el demandante.

No cabe duda de que el pago de los salarios es una obligación *principalísima* y periódica a cargo del empleador como retribución de los servicios prestados por el servidor y que, por regla general, dicho incumplimiento puede acarrear la terminación del contrato de trabajo cuando se deriva de una conducta sistemática de aquél dirigida a perjudicar al trabajador o que le produce perjuicios que afecten su subsistencia, la que se presume cuando se trata del salario mínimo; no obstante ello no puede entenderse como una causal objetiva ante el retraso en el pago. Debe recordarse que el contrato de trabajo tiene una vocación de permanencia como consolidación de la estabilidad de las relaciones laborales, luego para que se configure una justa causa para extinguir la relación, debe atenderse, no solamente al incumplimiento de alguna de las obligaciones de cualquiera de los contratantes, sino aquellas que impidan el normal desarrollo o continuación de las relaciones entre trabajadores – empleadores que el legislador enlistó en la norma citada.

Entonces, corresponde al juzgador atender las circunstancias particulares de cada caso, de modo que, si advierte que existe un incumplimiento grave, deliberado e injustificado de las obligaciones del empleador, debe dar cabida a la pretensión indemnizatoria.

vii **ARTICULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.** [1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo. [Solo aplica a quienes devenguen el salario mínimo. C-079/99; C-710/96]

[Art. 29 L789/02] 1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria [INEXEQUIBLE C-781/03: o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial,] el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. [C-892/09, C-175 y C-038/04, C-781/03]

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero. [C-892/09]

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1º. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARÁGRAFO 2º. Lo dispuesto en el inciso 1º. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente. [C-079/99, C-710/96]

viii $\$1.000.000 * 24 = \$24.000.000$

ix **ARTÍCULO 22. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.** El empleador será responsable del pago de su aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para tal efecto, descontará del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias que expresamente haya autorizado por escrito el afiliado, y trasladará estas sumas a la entidad elegida por el trabajador, junto con las correspondientes a su aporte, dentro de los plazos que para el efecto determine el gobierno.

El empleador responderá, por la totalidad del aporte aún en el evento de que no hubiere efectuado el descuento al trabajador.

x **Artículo 2.2.1.6.4.5. Base de cotización mínima semanal a los sistemas de seguridad social para los trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes.** En el Sistema de Pensiones, el

ingreso base para calcular la cotización mínima mensual de los trabajadores a quienes se les aplican las normas contenidas en la presente sección, será el correspondiente a una cuarta parte (1/4) del salario mínimo mensual legal vigente, el cual se denominará cotización mínima semanal.

Para el Sistema de Riesgos Laborales, el ingreso base de cotización será el salario mínimo legal mensual vigente.

(Decreto 2616 de 2013, art. 5)

Artículo 2.2.1.6.4.6. Monto de las cotizaciones al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales. Para el Sistema General de Pensiones y del Subsidio Familiar, se cotizará de acuerdo con lo señalado en la siguiente tabla:

Días laborados en el mes	Monto de la cotización
Entre 1 y 7 días	Una (1) cotización mínima semanal
Entre 8 y 14 días	Dos (2) cotizaciones mínimas semanales
Entre 15 y 21 días	Tres (3) cotizaciones mínimas semanales
Más de 21 días	Cuatro (4) cotizaciones mínimas semanales (equivalen a un salario mínimo mensual)

Los valores semanales citados en este artículo, se refieren al valor mínimo semanal calculado en el artículo 2.2.1.6.4.8. del presente Decreto.

(Decreto 2616 de 2013, art. 6)

Artículo 2.2.1.6.4.7. Porcentaje de cotización. El monto de cotización que le corresponderá al empleador y al trabajador, se determinará aplicando los porcentajes establecidos en las normas generales que regulan los Sistemas de Pensiones, Riesgos Laborales y Subsidio Familiar.

(Decreto 2616 de 2013, art. 7)

Artículo 2.2.1.6.4.8 Tablas. De conformidad con lo señalado en los artículos precedentes, el valor semanal del pago se calcula como se ilustra a continuación:

1. Valor de cotización mínima semanal a cargo del empleador en cada sistema:

Pago mínimo semanal a cargo del empleador	Valor mínimo semanal (\$)
1.1. Seguridad Social	20.762
Pensiones (12% del SMMLV/4)	17.685
Riesgos Laborales	3.077**
(Riesgo 1 = 0,522%* del SMMLV) **	Valor mensual
Valor variable según el riesgo de la actividad del empleador	
1.2. Parafiscalidad	5.895
Cajas de Compensación (4% del SMMLV/4)	5.895
1.3. Total (A+B)	26.657

* En la tabla se especifica un ejemplo de empresa con actividad económica de riesgos laborales I.

** En riesgos laborales el valor a pagar será igual al valor mensual.

2. Valores mínimos a cargo del trabajador para el Sistema de Pensiones:

Pago mínimo semanal a cargo del trabajador	Mínimo semanal (\$)
Pensiones (4% del SMMLV/4)	5.895
Total	5.895

PARÁGRAFO 1. Los valores señalados en las tablas contenidas en la presente sección son ilustrativos y calculados sobre el salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) del año 2013, por lo tanto, se ajustarán anualmente según el incremento oficial del salario mínimo mensual.

PARÁGRAFO 2. El porcentaje de cotización al Sistema General de Riesgos Laborales se aplicará de conformidad con la clasificación de actividades económicas establecidas en el Decreto 1607 de 2002 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

Diana Del Pilar Martinez Martinez

Firmado Por:

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **be03f373917548e87dcad3a824d0afbb51fa2141deeffe0293855b19a715e07b**

Documento generado en 19/02/2025 10:49:09 AM

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

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



República de Colombia
Rama Jurisdiccional
Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bogotá
Sala Decisión Laboral No.

Bogotá D.C., febrero diecinueve (19) del año dos mil veinticinco (2025)

Clase de proceso:	Ordinario Laboral de Primera Instancia.
Parte demandante:	Fernando Torres Olivera
Parte demandada:	Banco de Bogotá S.A.
Radicación:	11001310502420200034101
Fecha de la decisión:	Sentencia del 13 de febrero de 2023
Motivo:	Consulta sentencia adversa al demandante
Tema:	Contrato de Trabajo/Despido injusto
M. Sustanciadora:	DIANA DEL PILAR MARTINEZ MARTINEZ
Link expediente:	11001310502420200034101

El asunto.

Procede la Sala a resolver en grado jurisdiccional de consulta respecto de la sentencia proferida el día 13 de febrero de 2023 en el proceso de la referencia por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá.

1. ANTECEDENTES.

1.1 Síntesis de la demanda y de su respuesta

Fernando Torres Olivera, reclama de la judicatura y en contra de Banco de Bogotá S.A., se declare que entre él y la demandada existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 25 de junio de 1993 hasta el 09 de junio de 2020, desempeñando el cargo de jefe de servicios II, devengando como último salario la suma de \$3.028.378; se declare que el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa por el empleador; que en consecuencia se condene al demandado a pagarle en su favor la indemnización prevista en el artículo 64 del CST por haberse terminado su contrato de trabajo sin justa causa; así mismo se le condene a pagarle la indemnización prevista en la convención colectiva del trabajo; a reconocer y pagarle la indexación de las sumas reconocidas conforme al IPC certificado por el DANE; al pago de costas y agencias en derecho y lo que resulte probado extra y ultra petita.

Soporta sus pretensiones en síntesis en que, se vinculó al servicio del demandado por contrato de trabajo a término indefinido, desde el 25 de junio de 1993 hasta el 09 de junio de 2020, en el cargo de jefe de servicios II-, que su salario ascendió a la suma de \$3.028.378; que el contrato fue terminado sin justa causa por el empleador Banco de Bogotá; bajo el argumento de que incumplió con las obligaciones contenidas en el reglamento interno de trabajo y el CST-; que nunca

incumplió con sus obligaciones contractuales, máxime que las irregularidades que se le endilgan lo fueron por consentimiento de la gerente de la oficina 223 centro 93 y que en relación a los hechos delictuosos del asesor Carlos Moreno Cruz, en nada tuvo participación-, por lo que no tiene investigación penal con ocasión a las irregularidades cometidas por el mencionado señor; que las veces en que el trabajador Carlos Moreno Cruz sustrajo la tableta de las instalaciones de la empresa lo fue con el aval de la gerente de la oficina centro 93, tal como se dejó plasmado en el proceso disciplinario rendido por dicho trabajador (fl 7-18 Doc.01).

El Banco de Bogotá S.A. contestó la demanda, oponiéndose a todas y cada una de las pretensiones de la misma, con excepción de las pretensiones primera y segunda declarativas, bajo el argumento que hubo lugar a la materialización de una justa causa comprobada para la terminación del contrato laboral, ante la omisión del incumplimiento de las obligaciones del demandante como jefe de servicios, según investigación del Departamento de Seguridad que concluyó una deficiencia en la supervisión por parte del jefe de servicios de la oficina , es decir, del demandante, en las acciones fraudulentas ocurridas en Oficina centro 93” por el colaborador de ese banco Carlos Andrés Moreno Cruz. Agregó que, verificando el manual de funciones del demandante, este tenía como funciones conocer, comprender y aplicar la política y procedimientos para el logro de los objetivos de los procesos en que participa, las implicaciones del incumplimiento de los requisitos, y su contribución para la mejora continua así como previo a la apertura y durante la jornada laboral, garantizar que toda la oficina (espacios físicos, equipo y personal) estén dispuestos para la atención del cliente y custodiar la tableta y lector biométrico de autogestión de productos digitales en los horarios donde no se tenga atención al público, entre otras, que en el acta de diligencia de descargos el demandante reconoce que parte de sus funciones era la custodia del Tablet y que las razones que dio en el incumplimiento de sus deberes, no fueron encontradas justificadas por el Banco, siendo así que el Banco en uso de su poder disciplinario y debido a que el demandante no logró justificar su actuar omisivo, dio por terminado el vínculo laboral el 09 de junio de 2020, pues la conducta del demandante va en contra de lo dispuesto en el código de ética y conducta, reglamento interno de trabajo artículos 75,76,77,78,102 numeral e-f, y las políticas de antifraude y corrupción que como entidad financiera está obligada a cumplir protegiendo el consumidor financiero. Admitió el contrato de trabajo, su modalidad a término indefinido, los extremos del 25 de junio de 1993 hasta el 09 de junio de 2020, el cargo de jefe de servicios II y el salario ascendió en la suma de \$3.028.378. Como medios de defensa propuso las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de las obligaciones; excepción perentoria de buena fe; excepción de compensación; excepción de pago; ausencia de título y causa en las pretensiones del demandante; cobro de lo no debido; prescripción; excepción perentoria de innominada o genérica (fl 2-19 Doc.06).

1.2 Actuación procesal

La demanda fue presentada el 13 de octubre de 2020 (fl 181 Doc.01), mediante auto calendarado 27 de noviembre de 2020 se inadmitió la demanda (Doc.02) y una vez subsanados los defectos advertidos (Doc.03), por auto del 10 de mayo de 2021 se admitió la demanda(Doc.04), a través de auto del 21 de enero de 2022 se tuvo a la demandada notificada por conducta concluyente y por contestada la demanda por parte de la misma y se fijó fecha y hora para la audiencia del Artículo 77 CPTSS

(Doc.09), teniendo tal acto lugar el día 10 de mayo de 2022, en la cual se declaró fracasada la audiencia de conciliación, no existieron excepciones previas por resolver, así como tampoco medidas de saneamiento por adoptar; se fijó el litigio; se decretaron pruebas, a petición de la parte demandante se tuvieron como tales los documentos allegados con la demanda, se decretó el interrogatorio de parte con reconocimiento de documentos del representante legal de la demandada o quien haga sus veces, se decretó el testimonio de Mabel Bernal Najar, se ordenó oficiar al Ministerio del Trabajo a efectos que allegara copia de la convención colectiva del trabajo suscrita entre la asociación colombiana de empleados bancarios- ACEB y el Banco de Bogotá vigente entre los años 2018 a 2021, y se tuvieron en cuenta los documentos allegados por la demandada con la contestación a la demanda; a petición de la demandada se tuvieron como pruebas los documentos allegados con la contestación a la demanda, se decretó el interrogatorio de parte con reconocimiento de documentos del demandante, se decretaron los testimonios de María Claudia Dávila Pabón, David Ernesto Campos Fandiño, Miguel Ángel Casquete Vargas, William Rojas Castañeda y Nelson Leonardo Baquero Vera, la demandada desistió del testimonio de William Rojas Castañeda, el cual fue aceptado por el a-quo.

A continuación, el a-quo se constituyó en audiencia de que trata el Artículo 80 del CPTSS, oportunidad en la cual se practicó el interrogatorio de parte de la demandante y de la demandada, se practicaron los testimonios de Mabel Bernal Najar, María Claudia Dávila Pabón, Nelson Leonardo Baquero Vera, David Ernesto Campos Fandiño y se suspendió la audiencia, la cual fue retomada el 28 de junio de 2022, oportunidad en la que se practicó el testimonio de Miguel Ángel Vargas, se declaró cerrado el debate probatorio, las partes rindieron sus alegaciones y se suspendió la audiencia, la cual fue retomada el 31 de enero de 2023 calenda para la cual se ejerció control de legalidad y en consecuencia se reabrió el debate probatorio, concediéndose a la demandada el término de (1) día para que allegara la prueba documental de Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo so pena de no tenerlos como prueba y se suspendió la audiencia, la cual fue reanudada el 13 de febrero de 2023, calenda en la que se incorporó la documental allegada por la demandada, se declaró cerrado el debate probatorio, las partes alegaron de conclusión y se profirió la sentencia de primera instancia .

1.3 Decisión De Primera Instancia

La a quo, dispuso:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor FERNANDO TORRES OLIVERA y el BANCO DE BOGOTA, existió un contrato de trabajo con vigencia entre el 25 de junio de 1993 al 09 de junio de 2020, el cual terminó de manera unilateral y por justa causa, contrato en virtud del cual desempeñó el cargo de Jefe de Servicios II y devengó como último salario la suma de \$3.028.378 de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: ABSOLVER al BANCO DE BOGOTA de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: CONDENAR en costas al demandante y en favor de la demandada para lo cual se estiman las agencias en derecho en la suma de \$100.000 líquidense en la oportunidad procesal correspondiente por secretaría.

CUARTO: En el evento de que no se interponga recurso de apelación en contra de la presente decisión, remítase el expediente para que se surta el grado jurisdiccional de CONSULTA en favor del demandante de conformidad con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS.

Fundó su decisión en que, constituyendo el problema jurídico en el establecimiento de si la finalización del vínculo laboral que unió a las partes, se dio con o sin una justa, empezó por decir que el demandante cumplió con la carga de la prueba que se le imponía, de allegar la carta de terminación del contrato de trabajo en donde se le informó que aquel sería terminado con justa causa a partir del 09 de junio de 2020, que entonces demostrado el despido, le correspondía a la demandada acreditar que el mismo se haya amparado en una justa causa contenida en el contrato de trabajo, el reglamento interno, estatutos, pactos, políticas, protocolos, la Ley, y que la misma fue manifestada en el momento de la extinción del vínculo, pues en caso que la terminación del contrato no se deba a ninguna de las faltas endilgadas o aquellas no se encuentren demostradas en juicio, la decisión necesariamente devendrá en contra de los intereses del empleador convocado, según lo ha entendido la SL-CSJ en su jurisprudencia en la que destaca la obligación del empleador de acreditar el supuesto factico que sustenta las circunstancias invocadas como justas causas de terminación de contrato de trabajo.

Concentrado en la carta de despido, procedió a dar lectura de apartes de dicho documento, atinentes a las faltas en que según la demandada incurrió el demandante y que sirvieron de motivo para la terminación del contrato de trabajo, de conformidad a tales manifestaciones el a-quo analizó el acervo probatorio y las normas aplicables a la controversia con miras a determinar si el trabajador demandante se encontraba inmerso o no en una justa causa para que le fuera terminado el contrato de trabajo y concluyó que la demandada no cumplió con la carga de la prueba que le incumbía en los términos del artículo 167, pues dentro del plenario no encontró elemento probatorio alguno que dé cuenta que el demandante sustrajo de la demandada algún dispositivo, elemento de trabajo o cometió un acto inmoral o delictuoso al punto que no se narra, no se hace referencia en la comunicación a través de la cual se dio por terminada la relación de trabajo.

Sin embargo, encontró acreditado los hechos que sustentan la causal de violación grave de las obligaciones o previsiones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST concretamente la de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, observar los preceptos, reglamentos y acatar y cumplir las órdenes o instrucciones que sobre el particular se le imparta por el empleador o su representante según el orden jerárquico en concordancia con el numeral 2° del artículo 102 del RIT. A dicha conclusión llegó, con sustento en que existe copiosa prueba aportada de que el demandante incumplió sus funciones en el cargo de jefe de servicios relativas a la custodia del Tablet y lector biométrico.

Advirtió que, no desconoció que para la fecha cuando la Tablet estuvo en poder del asesor desde el 17 de marzo al 20 de marzo el actor gozaba de licencia de luto,

pero que, sin embargo, de la diligencia de descargos y el interrogatorio de parte que absolvió el demandante y las manifestaciones de los testigos María Claudia, Mabel, Nelson, David, le permitieron inferir sin duda alguna que el demandante incumplió de manera grave e injustificada en reiteradas oportunidades esa función durante el espacio de aproximadamente 1 mes, lo que generó la comisión del fraude bancario por terceras personas.

Agregó que, también quedó probado que el demandante tenía dentro de sus funciones como jefe de servicios hacer el arqueo de las tarjetas de débito y crédito, y que si bien es cierto las mismas, no estaban bajo custodia del jefe de servicios de acuerdo con el procedimiento de arqueo y lo dicho por los testigos, obtuvo que, al demandante si le correspondía realizar un arqueo, función que no cumplió conforme al procedimiento y acta de entrega del cargo del 24 de marzo del 2020, donde se dejó constancia que no se imprimía el acta de arqueo de tarjetas crédito y débito porque se presentaban diferencias que no se lograron explicar, dado que la función del actor en ese momento era reportar al área operativa, según las manifestaciones de los testigos Nelson y María Dávila, corroborado con el documento suscrito por Carolina Toscano de fecha 22 de marzo de 2020.

Continuó refiriéndose a otras documentales, entre ellas la contenida de la investigación, los descargos que se rindieron en pro de esa investigación, otros apartes del interrogatorio de parte que absolvió el actor y de los testimonios y concluyó que configuró la justa causa invocada por la demandada, absolvió a la demandada de las pretensiones, acotando que no se vulnera el debido proceso, pues el demandante fue citado a diligencia de descargos, se le escuchó en descargos, una vez fue notificada la decisión de finalizar el contrato de trabajo, se le notificó que podía impugnarla dentro de los 3 días siguientes a la notificación.

2 ALEGACIONES

El **apoderado de la demandada** intervino a fin de insistir se confirme la sentencia de primera instancia, exponiendo para el efecto que el demandante incurrió en la falta grave endilgada la cual iba en contra de los lineamientos del Banco de Bogotá, conforme a la investigación disciplinaria adelantada se corroboró que el actuar del ex trabajador fue en contra del código de ética y conducta, contrato de trabajo, manuales, reglamento interno de trabajo y circulares en la medida que no ejecutó los controles incumpliendo así con sus funciones como jefe de servicios, que el demandante fue bastante ilustrado sobre sus responsabilidades desde el punto de vista normativo, que en las declaraciones escuchadas, entre ellas la de María Claudia Dávila, quien conoce la operación y que estuvo en diligencia de descargos fue precisa en señalar como es el proceso de custodia de los dispositivos digitales y también como era la custodia de las tarjetas débito y el control de estas, también fueron claros en señalar los hechos y la normatividad interna que incumplió el demandante por omitir en realizar los controles y seguimientos, que la falta se cataloga como grave porque el demandante incumplió con la obligación principal que adquirió al suscribir el contrato de trabajo, pues seguir las directrices e instrucciones del empleador es la esencia de la subordinación y si no hay subordinación no se puede hablar de contrato de trabajo, pues el trabajador no puede ejecutar sus funciones de manera insubordinada porque el contrato de trabajo exige la subordinación y mediante esta el empleador mantiene la disciplina interna de la empresa, que el despido no constituye una sanción disciplinaria según

lo ha dicho la CSJ en SL 2351 de 2020, lo cual implica que para dar por terminado el contrato de trabajo o determinar la justa causa del despido no era necesario agotar un procedimiento convencional o reglamentario, pues este no fue acordado por las partes, por tanto, el término se debía contar desde que la entidad tuvo conocimiento del hecho que se invoca como justa causa, que conforme a las pruebas adosadas al plenario se acreditó la justeza de la causa en el despido del demandante, por lo que no le asiste a este último derecho a reclamar los emolumentos a que hace referencia en su demanda.

El apoderado de la parte demandante intervino para indicar que el a-quo omitió la contestación del acta de descargos, así como también que, el demandante gozó de licencia de luto del 16 al 24 de marzo de 2020, periodo en el que Carlos Moreno se desempeñaba en el cargo de asesor de ventas y servicios en la Oficina Centro 93 y con autorización de la gerente Laura Bello sacó el Tablet de las instalaciones el 19 de marzo como consta en la carta explicativa del mencionado trabajador y que ello fue validado por el Departamento de Seguridad.

Afirmó que, el desfalco que cometió Carlos Moreno, consistió en sustraer unas tarjetas débito a una misma compañera de la Oficina, Carolina Fiquitiva Toscano, siendo esta última a cargo de quien se encontraba la custodia de dichas tarjetas. Cuestionó que el a-quo haya dado por cumplidas las políticas de la entidad financiera sin tener en cuenta que fueron modificadas posterior al acto realizado por Carlos Moreno y que conforme a las políticas establecidas para custodia y arqueo de tarjetas de crédito, así mismo que el asesor comercial tenía plena autonomía para el manejo del aplicativo y dentro de la mencionada política no se observa que el jefe de servicios pudiese tener alguna injerencia al respecto y mucho menos que lo mencionado se encontrara dentro de sus funciones, que en cuanto a los descuadres que menciona el Banco no hay lugar a estos ya que se cuenta con una herramienta "*Guía de autocontrol diaria y Guía de Autocontrol Mensual*", aplicativos que son cargados diariamente por el jefe de servicios donde se registra todo el cumplimiento de los arqueos diarios y mensuales de todos los títulos valores que se manejan en la oficina, que igualmente se lleva en papel todo lo relacionado con esta guía de control de arqueos, proceso que era vigilado por el analista operativo Miguel Ángel Casquete.

A renglón seguido, manifestó que otro desacierto del a-quo fue no tener en cuenta que el demandante en sus 27 años de servicio en la demandada jamás tuvo un llamado de atención verbal o escrito por alguna falla u omisión en sus labores asignadas, que el a-quo omitió en igual sentido mediante la solicitud de pruebas documentales que por licencia de luto que presentó el demandante, la oficina fue recibida por la gerente y no por la supernumeraria, quien llegó días después, por lo que el Banco no puede afirmar que se presentaba un descuadre, que luego el 24 de marzo al recibir la oficina el demandante, no se pudieron determinar las diferencias exactas de las tarjetas por fallas en los aplicativos del Banco de Bogotá, y posterior a ello por orden del Gobierno Nacional hubo confinamiento, por lo que no se pudo acceder a efectos de verificar las diferencias y ajustarlas, lo que se corrobora con los testimonios de David Campos y Miguel Casquete, siendo que hasta el 08 de mayo de 2020 se pudo ingresar a la oficina para efectuar los arqueos logrando identificar las diferencias de las tarjetas débito donde también participó el analista operativo Miguel Casquete y la Gerente Laura Bello.

Otro desacierto que señala en la decisión del a-quo es que este desconoció la política de seguridad y también la prueba testimonial del funcionario activo presentado por el Banco y la modificación de las políticas de la entidad hechas posterior al desfalco, pues el demandante no tenía usuario para verificar el número de intentos en las validaciones biométricas hechas por Carlos Andrés, las cuales no pudo tampoco constatar el Departamento de Seguridad o el Área Especializada del Banco, de manera que el proceso disciplinario que se le inició al demandante el 29 de mayo de 2020, se fundamentó en una política de seguridad creada el 07 de mayo de ese mismo año, que Miguel Casquete dejó ver que no había un proceso establecido para custodiar y retirar el dispositivo de la oficina, razón por la cual el banco no pudo anexar la política GEP_PIL_001 en razón a que esta política no habla de nada sobre estos dispositivos ni la custodia en la oficina, pero la política GEP_PIL_002 redactada el 07 de mayo de 2020, posterior a la ocurrencia de los hechos, lo cual se puede constatar al remitirse a la última página del control de cambios hecho al documento, donde se creó todo el protocolo para la custodia y manejo de esos dispositivos, la cual no existía para la época de los hechos.

Agregó, que el a-quo también omitió la autonomía que tenía Carlos Andrés para el manejo del aplicativo de acuerdo a la política GEP_PIL_001, que así mismo el a-quo omitió las afirmaciones del departamento de seguridad de Banco de Bogotá que dan cuenta de la vulnerabilidad que tenía la entidad, la autorización de la Gerente para que Carlos Andrés retirara el dispositivo de la oficina, pues según el informe era solo a la Gerente a quien este haría entrega del dispositivo, trajo a colación el Capítulo XIV artículo 85 Literal 1 para señalar que la entidad es culpable al obviar políticas tan importantes como las que allí se hace referencia, concluyendo que el demandante es víctima de una persecución laboral, pues es removido de su puesto de trabajo sin fundamento alguno, que la entidad financiera al no hallar a Carlos Andrés Moreno, le inicia un proceso disciplinario y lo despide después de 27 años de servicios, y la Gerente Laura Bello quien autorizó a que el dispositivo se retirara de la Oficina por parte del Ex funcionario Carlos Andrés Moreno si continúa laborando al servicio de la entidad.

3. MOTIVACIÓN

3.1 Presupuestos Procesales.

Esta Corporación es competente para resolver en grado jurisdiccional de consulta, atendiendo el origen de la decisión y lo dispuesto en los artículos 15 literal B numeral 3 y 69 del CPTSS. No se observa la existencia de causas de nulidad o que conduzcan a decisión inhibitoria, por tanto, procede adoptarse la decisión de fondo.

3.2 Sobre el problema jurídico a resolver.

Precisa la Sala determinar si el contrato laboral que unió a las partes finiquitó tal como lo definió el a quo por haberse configurado una de las justas causas del artículo 62 del CST, concretamente la del numeral 6° y numeral 1° del artículo 58 del mismo código y las obligaciones consignadas en el código de ética, el literal f del artículo 102 y numeral 2° del RIT del Banco de Bogotá.

Del despido injusto y carga de la prueba para su acreditación

Ahora, frente a la distribución de las cargas, en los casos en los que se alegue la forma de terminación del contrato de trabajo, según la doctrina judicial laboral, son:

1. El trabajador debe demostrar el despido y el empleador la existencia de la justa causa, dice la CSJ-SCL en la sentencia de 11 de octubre de 1973ⁱ Doctrina reiterada en la SL14808-2017ⁱⁱ;

2. La causa del despido o de la terminación del contrato de trabajo es la indicada al momento de la decisión, conforme dispone el párrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 y la CSJ-SCL en la sentencia de 25 de octubre de 1994 radicación 6847ⁱⁱⁱ Sección Primera, doctrina reiterada en la SL16170-2017^{iv} y SL1360-2018^v.

Así las cosas, tenemos que el empleador goza de amplias facultades para terminar el contrato de trabajo, cuando se configuren alguna de las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo señaladas en el literal a) del artículo 62 C.S.T.^{vi}

Respecto de dicha norma, es importante resaltar que el párrafo contenido dispone a su vez lo siguiente:

“Párrafo: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente, no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.»

De todo lo traído a colación, se logra establecer que el fin del párrafo citado, es que la parte que pone fin a la relación laboral no sorprenda ulteriormente a la otra aduciendo motivos extraños o nuevos como justificativos de la culminación del vínculo. Bien es sabido que el trabajador corre con la carga de demostrar el despido, correspondiendo al empleador dirigir su actividad probatoria, a demostrar los motivos que en el momento oportuno le invocó y comunicó al trabajador para poner fin a la relación laboral.

Se concluye entonces que, el empleador debe observar una serie de requisitos para terminar un contrato de trabajo aduciendo una justa causa, en primer término, es necesario que el empleador manifieste al trabajador los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo. Este punto es de vital importancia, pues el empleador no podrá con posterioridad al despido, alegar nuevos hechos para justificar el finiquito del vínculo del trabajador. El requisito anotado anteriormente, persigue dos objetivos: El primero, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las acusaciones que realiza el empleador y segundo, impedir que el despido se produzca sin justa causa, alegando hechos posteriores a la terminación del contrato. Por otra parte, es necesario que la causa que se aduzca para terminar el contrato de trabajo, este debidamente probada. En caso contrario, se estaría causando un injusto perjuicio al trabajador y el empleador puede ser condenado a

pagar las indemnizaciones que la ley tiene establecidas para estos casos o en su defecto el reintegro del trabajador.

Al respecto, se tiene que el Banco de Bogotá finalizó el contrato de trabajo del actor, al considerar que las conductas realizadas por este, se enmarcaban dentro de un incumplimiento grave a las obligaciones laborales como jefe de servicios. En la misiva por medio de la cual se le comunicó la terminación del contrato de trabajo con justa causa de fecha 09 de junio de 2020 (156-180 Doc.01), lo primero que se le dice es que:

“La investigación realizada y presentada por el Departamento de Seguridad del Banco de Bogotá el día 14 de mayo del 2020, se generó a raíz de una serie de requerimientos por suplantación con herramienta digital Tablet de la oficina 223- Centro 93, en el cual tres (3) clientes interpusieron reclamaciones ante Banco de Bogotá por posibles fraudes con productos que no solicitaron, el Departamento toma la decisión de investigar las colocaciones que se han realizado con el dispositivo con el fin de establecer si existen más casos similares; en la indagación se encuentra en curso de investigación 16 cliente, de los cuales de los cuales los siguientes se confirman como fraude

ID. RECLAMANTE	NOMBRE	NUM CTA	NUM CREDITO	CUPO CREDITO	TARJETA	CUPO TC	CUPO UTILIZADO	VALOR FRAUDE	VALOR PIGNORADO
28857172	MARIA DEL CARMEN LOZANO RIVEROS	223593708	0555165861	\$34,914,832	4506689476392445	\$23,600,000	\$25,401,088	\$56,204,088	\$ -
80874817	DAVID GHITES IARAMILLO	223594789	0555507038	\$34,818,432	450668*****8900	\$ -	no entregada	\$5,400,000	\$24,555,306
1018406771	NELSON FELIPE GOMEZ SUAREZ	223594888	0555580948	\$30,000,000	450668*****3255	\$ 9,200,000	no entregada	\$6,000,000	\$23,976,000
				MONTO DESEMBOLSADO	\$99,813,264	MONTO DESEMBOLSADO	\$32,800,000	\$26,404,088	\$48,531,306

“Una vez realizadas las investigaciones de las reclamaciones recibidas por el Departamento de seguridad, se solicitó a la Gerencia Administrativa información de los colaboradores que registraban en la en la colocación de los productos de los clientes reclamantes, quienes informaron que corresponden a funcionarios de la oficina 223- Centro 93. El Departamento corroboró que el colaborador Carlos Andrés Moreno Cruz identificado con cédula de ciudadanía No. 1014265650 mantuvo la tabla en su poder desde el 18 de marzo hasta el 7 de mayo del 2020, dispositivo que fue entregado a la gerente de la oficina Laura Patricia bello Romero el día 7 de mayo a las 12:40 p.m.

El Departamento de Seguridad de manera preventiva realizó verificaciones de asistencia de validaciones recientes realizadas por la Tablet e identificó dos créditos tramitados y desembolsados el jueves 7 de mayo del 2020 en horas de la mañana, es decir antes de la entrega de la Tablet por parte del funcionario Carlos Andrés Moreno cruz, de los cuales se solicitó bloqueo preventivo.

Se realizó revisión de los productos financieros colocados con la Tablet de la oficina 23 -Centro 93, que estaban en poder del colaborador Carlos Andrés Moreno Cruz del 18 de marzo del 2020 el 7 de mayo del 2020 encontrando a 16 personas con productos colocados durante esas fechas de los cuales evidencia las tres reclamaciones investigadas por el Departamento de Seguridad.

(...)

El Departamento de Seguridad logró establecer que el colaborador Carlos Andrés Moreno Cruz identificado con cédula de ciudadanía número 1014265650, retiró la tabla de la oficina el 18 de marzo del 2020 y fue devuelta la gerente de la oficina de Laura Patricia Bello Romero el día 7 de mayo de 2020 por petición suya hecha de manera telefónica. También se confirmó que la dirección de residencia del funcionario Carlos Andrés Moreno Cruz está ubicada en la carrera de 109 número 75 009 Barrio Garcés Navas.

Se verificó el log estacional de AWS de los registros validados con la tabla de IP 10.59.36.30 asignada a la oficina 223 Centro 93 para los días y horas en que se realizó la gestión de validación biométrica de las personas a nombre de quien se registraron los productos financieros, evidenciándose una concentración en los lugares donde se tramitaron los productos crediticios (crédito libre destino y tarjetas de crédito) ubicados cerca de la oficina calle 93, cerca de Melgar-Tolima y cerca de calle 75 B con Carrera 110 (...)

Así mismo, el Departamento de Seguridad encontró un cuarto caso identificado como suplantación a nombre de la cliente Jennifer Constanza Molano Achurry identificada con cédula de ciudadanía 53043771, este hallazgo arroja tres productos abiertos para la fecha del 14 de marzo de 2020, tramitado antes de la fecha de la cuarentena (...)

Así mismo, se expone en la misiva “Según lo evidenciado en el informe de Seguridad del Banco de Bogotá y después de verificado los productos tramitados desde la Tablet por el Asesor de Ventas y Servicios Carlos Andrés Moreno Cruz se evidenció que la Tablet se venía retirando desde mucho antes del 18 de marzo del 2020 para ser más exacto desde el 28 de febrero de 2020 fecha en la que empezó a tramitarle a productos a la Sra. María del Carmen Lozano Riveros con cédula número 28867172 quién es reclamante por suplantación, cuyo ilícito asciende a \$56.204.088 (cincuenta y seis doscientos cuatro mil ochenta y ocho pesos MCTE) también se pudo evidenciar que no existe permiso del gerente de zona para para el retiro de la tablet para esa fecha ni fechas posteriores. El funcionario Carlos Andrés Moreno Cruz pudo realizar el retiro de la Tablet sin ningún inconveniente pues aprovechó la debilidad en el control del dispositivo digital, utilizándola para cometer los ilícitos mencionados en el informe de seguridad del Banco.

(...)

Las fechas 29 de febrero y 14 de marzo de 2020 corresponden a días sábado evidenciando que la tablet la retiraba de la oficina el funcionario Carlos Andrés Moreno Cruz sin previo autorización y dejando el descubierto la falta de control ejercida por usted en cuanto a la custodia de la tablet ya que esta debe ser solicitada a los asesores de ventas y servicios de la oficina diariamente por el jefe de servicios después de la jornada de trabajo o cuando no se está utilizando para guardarla bajo seguridad y además entregarla al siguiente día al inicio de las labores debidamente cargada

Las situaciones presentadas hubieran logrado evitar si usted como jefe de servicios hubiera acatado el procedimiento establecido para el manejo de dispositivos es decir solicitando la tabla cada vez que se termina la jornada laboral con el fin de ponerla en custodia tal como lo dice en el manual de solicitud alistamiento y entrega de dispositivos y manual de funciones...”

En la carta se reseñan trece casos de transacciones, detallando su estado actual y las fechas en que se surtieron y de los que se dice fueron tramitados por el señor Carlos Andrés Moreno Cruz durante la fecha del 28 de febrero al 16 de marzo del 2020 y desde el 24 de marzo del 2020, fecha esta última en la que se informa que el aquí actor recibió el cargo a Mabel Bernal najara jefe de servicios de supernumerarios hasta mayo 7 de 2020.

Se destaca en la misma misiva lo siguiente: “

“El asesor de ventas y servicios Carlos Andrés Moreno Cruz fue enviada a vacaciones a partir del día 13 de abril de 2020 con reintegro el 4 de mayo del 2020, sin embargo, durante el periodo de vacaciones el S.r Carlos Andrés Moreno Cruz mantuvo en su poder la Tablet y tramitó un crédito con fecha abril 30 de 2020 para el cual el cliente de Amparo rojas leal con cédula de ciudadanía número 36346 894 por valor de 3.000.000...”

(...)

Se encontró que el acta de entrega de cargo realizada el 24 de marzo de 2020 cuando usted recibió el cargo de la jefe de servicios supernumeraria Mabel Bernal Najar, después de llegar de una licencia por Luto en el punto 4. Actas de arqueo Anexas (valores, chequeras, talonarios, otros) se anotó la siguiente observación: “Títulos valores jefes de servicio y asesores no se imprime Acta de Arqueo de Tarjetas débito y Crédito se presentan diferencias que no se ubicaron en la fecha”. Situación que contraviene la política del banco por cuánto se debió haber establecido ese mismo día las diferencias presentadas, tampoco se relacionan en el espacio para las diferencias la cantidad exacta del descuadre.

Como se informa en el punto anterior, el señor Carlos Andrés Moreno retiró 28 tarjetas ese mismo día y solo se activaron dos cuentas, razón suficiente para ver establecido la diferencia pudiendo haber detectado las intenciones del señor Carlos Andrés Moreno Cruz.

Adicionalmente el 20 de mayo se recibe reporte del área de seguridad bancaria el que allegan registros fílmicos de los meses de marzo y abril de los retiros hechos en cajeros automáticos especialmente de Ciudad Montes y Av. primera sobre las cuentas y producto de los clientes (Jennifer Molano, Pfeifer Franco Ernest , Ghitis Jaramillo David, Gómez Suárez Nelson Felipe, Lozano Riveros María del Carmen), encontrando que estos son realizados por una misma persona quien a su vez tiene tarjetas débito y/o crédito de varios de varios clientes y en una misma oportunidad hace el retiro de los recursos de sus productos. En dichas grabaciones se observa que estas mismas personas realizan retiros de clientes distintos a los señalados anteriormente esto es los señores: María Lucía Rapazi, Ruth Mercedes Moreno y Víctor Julio Martínez.

De conformidad con los hallazgos de los organismos de control del Banco, fueron identificados procedimientos inconsistentes de acuerdo con los manuales de políticas, demostrando que usted incurrió en falta grave como las siguientes:

Falta de control y supervisión de asistencia y custodia adecuada de la tabla asignada a la oficina para gestión comercial debido a que se evidenció que la tabla retiraba de la oficina el Asesor de Ventas y Servicio Carlos Andrés Moreno Cruz sin su supervisión como jefe de servicios, sin que usted tampoco le solicitara la Tablet para su respectiva custodia diaria después de la jornada de trabajo o cuando no se estaba utilizando. El procedimiento establece que el Jefe de Servicio es el responsable de la custodia de los dispositivos digitales como la Tablet la cual se debe recoger al final de la jornada laboral o cuando no se está utilizando por parte de los asesores comerciales para mantenerlo en custodia, además el jefe de servicios también es la persona responsable de cargar la batería de los dispositivos digitales mientras se encuentren bajo su custodia, con el fin de garantizar que se encuentren cargado al 100% para el inicio de la jornada laboral del día siguiente.

Se evidenció negligencia en la custodia y arqueo de las tarjetas en poder de los Asesores de Ventas y realización de arqueo a las tarjetas débitos y créditos al momento de recibir el cargo de jefe de servicios luego de reintegrarse el día 24 de marzo de 2020 después de una licencia, ya que según revisión realizada el día 8 de mayo de 2020 por el analista de Control Operativo Miguel Ángel casquete se pudo establecer lo siguiente:

Las tarjetas débito asignadas al Asesor de Ventas y Servicios número 1 Carlos Andrés Moreno Cruz no presentan diferencias contra el módulo de inventarios. Se encontraron 66 tarjetas; 25 débito electrón y 41 logros-crecer.

Se encontraron 65 tarjetas correspondientes al Asesor de Ventas y Servicios número 2 Leidy Johana Cifuentes Serrano, las cuales presentaron 4 tarjetas faltantes contra el módulo de inventarios, una de esas tarjetas terminadas en 3905 no se ha logrado establecer si está activa, las 3 tarjetas restantes están asignadas a las cuentas de ahorros abiertas durante las fechas que tenía la Tablet el Asesor de Ventas y Servicios Carlos Moreno Cruz (...).

A continuación, en la carta se hace alusión a apartes de las preguntas y respuestas suministradas por el actor en la diligencia de descargos y posteriormente se dice lo siguiente:

“De sus explicaciones Es evidente que usted incumplió procedimientos, políticas y lineamientos del banco, al no solicitar la Tablet diariamente para su custodia, permitiendo que el Asesor de Ventas y Servicios Carlos Andrés Moreno Cruz se llevara de la oficina y fuera utilizada para cometer ilícitos, ocasionando una pérdida importante que deberá asumir el Banco.

En efecto usted si bien aceptó que es su responsabilidad la custodia de la Tablet, trató de evadir lo sucedido con ella indicando que ese manejo se lo daba la gerente con el asesor e indicando que cada vez que no veía la Tablet asumía que estaban haciendo gestión comercial, con lo cual ponen evidencia su falta de control de este dispositivo y de la tenencia que del mismo daban los asesores

comerciales de la oficina, asimismo no pudo explicar el por qué no hizo un adecuado control de los inventarios de tarjetas de la oficina, a tal punto que en el acta de entrega del cargo de supernumeraria que lo reemplazaba usted no dejó en evidencia de las diferencias encontradas a pesar de aceptar que si las hubo pero que no fue posible verificar por temas de usuarios.

Esa falta de control y negligencia en el desarrollo de esta función, permitió que el asesor Carlos Andrés Moreno Cruz manipulara y usara su antojo la Tablet con la cual gestiona productos de crédito que hoy representa una posible pérdida económica para el banco en más de 500 millones de pesos.

Frente a la realización de esta conducta que se encuentra enmarcada como graves evidencia de su parte el incumplimiento de normas y procedimientos vigentes en el Banco, una vez realizada la correspondiente verificación, usted incurrió en diferentes faltas laborales que el banco considera como graves, toda vez usted ha actuado de manera negligente, actual que es inconcebible con un colaborador de la antigüedad y trayectoria como la suya y que y que al ejercer un rol de liderazgo debe ser ejemplo de cumplimiento de las normas y medida que establece el banco para la seguridad de las operaciones y de los dispositivos establecidos para la gestión de las mismas.

Con lo anterior usted incumple lo descrito en: Manual de ética y Conducta:

VALORES CORPORATIVOS

Honestidad (...)

Compromiso (...)

Eficiencia(...)

Respeto(...).

4.Principios Generales De Comportamiento.

4.1 Principios de observancia de normas

4.2 Principio de Sanas Prácticas Bancarias.

4.4 Principio de Buen Cuidado e Información

5.3 Principio de cumplimiento de leyes y políticas

6. Política Antifraude y Anticorrupción

11. Sanciones

II. Manual de Funciones

Manual de Funciones: firmadas por usted con fecha febrero 21 de 2020
Funciones específicas del cargo.

Recursos físicos:

•Custodiar la tableta y el lector biométrico de autogestión de productos digitales en los horarios de no atención al público, velar que los dispositivos tengan carga para la atención al público.

- *Velar por la conservación y actualización del inventario de equipos, muebles y enseres.*

- *Responder por el buen uso y conservación de los equipos y elementos de trabajo asignados para el normal funcionamiento de sus labores, así como una adecuada presentación de orden y ha sido los lugares de trabajo.*

Plataforma:

- *Realizar arqueos de títulos valores conforme a las normas y políticas vigentes.*

- **Relacionadas con el Sistema de Control Interno:**

- *Mantenerse informado y cumplir las políticas principios, normas, ni procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por el banco para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a los objetivos de: mejorar la eficiencia y eficacia en las operaciones; prevenir y mitigar la ocurrencia de fraudes; proteger los activos, propios o de terceros, administrados por el banco; realizar una gestión adecuada de los riesgos; aumentar la confiabilidad y oportunidad en información que genera o administra; dar un adecuado cumplimiento de la normatividad y regulaciones aplicables al Banco.*

- *Evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos en el ejercicio y cumplimiento de sus funciones o las de aquellos que supervisa, así como para mejorar sus tareas y responsabilidades.*

- *Comunicar oportunamente a través de los medios dispuestos por el Banco, cualquier información que conozca que sea relevante para la administración de riesgos del Banco.*

III. Manual de solicitud, alistamiento y entrega de dispositivos digitales (tablet y lector biométrico).

1.5.5 Custodia e inventario de dispositivos digitales

Oficina de operación bancaria: el Asesor de Ventas y Servicios/Asesor comercial tendrá la custodia y responsabilidad de los dispositivos digitales durante el tiempo que desempeñe el rol de AVS Anfitrión Digital. Es necesario mantenerse alerta a personas inescrupulosas que puedan intentar hurtar los dispositivos el Subgerente de Servicios/Jefe de Servicios/ Jefe de Operaciones la custodia de los dispositivos quedará a cargo del Gerente de Oficina. El subgerente de servicios/ Jefe de Servicios/Jefe de Operaciones debe cargar la batería de los dispositivos digitales mientras los tenga en custodia, esto con el fin de garantizar que los dispositivos se encuentren cargados al 100% para el inicio de la jornada laboral del siguiente día. Se recomienda no apagar la tableta. Durante el tiempo que no se tengan en uso los dispositivos digitales se deben mantener en un lugar seguro y bajo llave (Aplica para Tablet del modelo Avs Digital).

Así mismo de cara el reglamento interno de trabajo usted transgredió e incurrió en las conductas reprochada los siguientes apartes.

Artículo 75 (...)

Artículo 76 (...)

Artículo 77 numeral 15 (...)

Artículo 78 (...).

Además de las obligaciones que rigen para los demás trabajadores, son especiales para los jefes de Departamento o Sección, Gerentes y Supervisores, las siguientes:

- 1) las de obediencia y especial fidelidad para con la empresa*
- 2) planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar e impulsar el trabajo de cada uno de los subalternos con el fin de que se realicen las labores de los empleados dentro de las normas de la empresa y en la calidad y cantidad por ellas exigidas.*
- 3) Aplicar la política, los reglamentos, las normas y procedimientos de la Empresa así como también las disposiciones legales de la Convención Colectiva y demás regulaciones de los Manuales, Reglamentos y políticas del Banco.*
- 4) Mantener la disciplina dentro del grupo puesto bajo sus órdenes.*
- 5) Informar y consultar a sus propios superiores sobre los problemas que pueden surgir en el trabajo*
- 6) Prestar plena colaboración a la Empresa y en especial a los demás Jefes de diversos niveles y Directivas de la Empresa.*
- 7) Impulsar el trabajo en equipo, estimulando la cooperación de todo el personal.*
- 8) Dar ejemplo con su propia conducta.*
- 9) Las demás que se deducen de carácter que todo Jefe de Departamento o Sección o Supervisor tiene como empleado de dirección y de especial confianza dentro de la Empresa.*

Artículo 102.-Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: e) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, en el desempeño de sus labores, f) Cualquier violación grave de las obligaciones o provisiones 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.

2) cualquier acto grave de negligencia, descuido u omisión en que incurre el empleado en el ejercicio de las funciones propias de su cargo, tal como dejar abierta la bóveda de caudales o de valores; dejar conocer las claves de giro de la caja fuertes puestas bajo su responsabilidad etcétera.

Adicional a lo anterior usted incumplió lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo: 55 "EJECUCIÓN DE BUENA FE: "(...) El contrato de trabajo, como todos los contratos debe ejecutarse de buena fe, y por consiguiente, obliga no solo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que mandan precisamente desde la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella (...).

Así mismo este texto normativo, se establece que su conducta NO marca en el contenido de los siguientes artículos:

"...(...) Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador. Son obligaciones especiales del trabajador: 1 Realizar personalmente la labor, En los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones de qué modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido (...)

...(...) Artículo 62. Terminación de contrato con justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

"...(...) Cualquier obligación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

"...(...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, cualquier falta grave calificada como tal impactos o convenciones colectivas fallos arbitrales contratos individuales o reglamentos.

Así las cosas, cómo se le ha mencionado para el Banco no son admisibles las justificaciones presentadas en la diligencia de descargos, toda vez que sus argumentos de defensa fueron respuestas que no resultaron contundentes, además que usted no logró comprobar su ausencia de responsabilidad, pues está plenamente demostrado que incurrió voluntariamente en conductas prohibidas por el Banco, no consiguiendo así desvirtuar la falta en la cual usted incurrió, así las cosas, el banco ha tomado la decisión de terminar de manera unilateral y por justa causa su contrato de trabajo A partir del día 9 de junio de 2020, toda vez que usted ha incurrido en violación grave de sus obligaciones en el desarrollo del cargo de Jefe de Servicios de la oficina Centro 93, debido al incumplimiento de normas y procedimientos vigentes en el Banco por parte de usted"(...)

Del análisis de la anterior carta que puso fin a la relación laboral del actor con el Banco de Bogotá, se puede obtener que los hechos en que se fincó esa entidad bancaria, se encuentran íntimamente relacionados con los sucesos presuntamente delictuosos en que incurrió el trabajador de esa unidad empresarial, señor Carlos Moreno Cruz, en el cargo de asesor de servicios y ventas- oficina 223- Centro 93-, consistente en aperturar productos tales como tarjetas de crédito y débito, así como créditos de libre destinación y la realización de transacciones para disponer de los cupos y dineros aprobados, todo sin autorización de los clientes del Banco en el periodo de 18 de marzo de 2020 al 07 de mayo de 2020, y a través de una Tablet. Dispositivo del que se aduce era responsabilidad del demandante custodiar en su cargo de jefe de Servicios conforme al manual de funciones.

Adicional a lo anterior, sustentó el Banco que el 24 de marzo de 2020, cuando el actor recibió el cargo de la jefe de servicios de la supernumeraria Mabel Bernal Najar, después de llegar de una licencia por luto, que encontró un acta del día con una anotación *"Títulos valores jefes de servicios y asesores. No se imprime Acta de Arqueo de Tarjetas débito y Crédito se presentan diferencias que no se ubicaron en la fecha"*.

De tal manera, que al encontrar el Banco que las funciones de custodia de la tablet y arqueo de tarjetas eran propias del cargo de Jefe de Servicios, consideró grave las omisiones de tales tareas, pues a su parecer si estas se hubieran ejecutados de manera eficaz los hechos en que incurrió el empleado acusado de hechos delictuosos se hubieran evitado.

Fue así que el Banco endilgó al actor incumplir los artículos 75 a 78 del Reglamento Interno de Trabajo que disponen funciones específicas para el cargo de Jefe de Servicios, que ocupaba el actor. Finalmente, de cara al CST el Banco enmarcó la terminación del vínculo laboral conforme a una de las justas causas del artículo 62 del CST, concretamente la del numeral 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.*

En tal orden de ideas se tiene, que el banco hace alusión al numeral 1 del artículo 58 del CST, que consagra como obligaciones especiales del trabajador, la siguiente: Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Por su parte, también hizo mención del numeral 1 del artículo 60 del CST, que consagra como prohibición al trabajador, la de sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del empleador. Sin embargo, esta causal se encuentra por fuera de debate probatorio como quiera que en ella no incurrió el demandante, pues así concluyó el a quo, sin que la parte demandada presentara discusión al respecto.

En ese sentido, la Sala concentrará su atención únicamente en si el actor incurrió en faltas calificables como graves según la a quo.

El sentido y alcance de la justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador consagrada en el numeral 6 del artículo 62 modificado por el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, fue recogido por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en la SL2857 de 2023, donde determinó:

“...Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de

derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso...”

Conforme a las disposiciones normativas y la jurisprudenciales antes puestas de presente, se entrará a verificar si con los medios de prueba adosados al plenario, conforme lo concluyó la a quo, se logró acreditar la configuración de la justa causa alegada por la entidad demandada, para tal efecto se tiene:

Acta de descargos de 29 de mayo de 2020 rendidas por el actor (104-113 Doc.01), en la que indicó que llevaba **27 años de labores al Banco de Bogotá, 8 de los cuales en el cargo de jefe de servicios** (respuesta 4), que las funciones de dicho cargo son: **controlar, hacer cumplimiento de normas y ejercer la política del código de ética y conducta relacionada con recursos físicos, manejo de la oficina y manejo de SARO, control de efectivo cuadrado y custodiado, títulos valores a su cargo cuadrados, velar por instalaciones físicas estén funcionando correctamente y manejo administrativo de personal** (respuesta 5 y 6); que con relación al control que debe ejercer con los equipos específicamente con la tablet como jefe de servicio: **de acuerdo a las instrucciones de febrero era velar por la custodia y que esté cargada, que en situaciones pasadas tuvo varios alternados con la gerente de zona porque a veces se le olvidaba cargarla y en las visitas de ella le decía que porque no estaba cargada que porque el AVS digital no lo tenía cargada; que el control en específico de acuerdo a las funciones debía solicitarla y custodiarla todos los días cuando se terminara la jornada laboral, aunque a veces se lo llevaban para hacer tomas del sector y los jueves o viernes se llevaban y no se la entregaban** (respuesta 7); **que cuando salía la tablet jueves o viernes no quedaba autorización, que lamentablemente el gerente daba la autorización, que siempre se manejó así, los asesores nunca le solicitaron autorización, la autorización siempre la daba la gerente Laura Patricia Bello, que la única que le comentaba que se iba a llevar la Tablet era la gerente de la oficina** (respuesta 8 y 9); **que sabía que el banco tiene dispuesto en internet todos los procesos operativos manuales de procedimientos políticas y que cualquier colaborador tiene acceso a esta información; que el procedimiento de solicitud alistamiento y entrega de dispositivos digitales (tabla y lector biométrico) que establece que el jefe de servicio debe custodiar la tablet todos los días al final de la jornada laboral o cuando no se está utilizando, fue publicado el 7 de mayo, que antes no estaba con ese nombre, pues fue modificado en su totalidad en dicha fecha** (respuesta 12 y 13).

A la pregunta 16 “De acuerdo con las funciones asignadas a usted y firmadas el 21 de febrero de 2020 en el capítulo “recursos físicos” en el punto 10 dice: “custodiar la tableta y el lector biométrico de autogestión de productos digitales en los horarios de no atención al público velar que los dispositivos tienen carga para la atención al público”, ¿para usted en qué consiste la custodia de la tableta mientras no se encuentra utilizando en la oficina? Respondió: “significa que el positivo debe estar en mi poder cuando no se está utilizando por el AVS”. Seguidamente al interrogante sobre que en el ejercicio de su función como jefe de servicios de la oficina centro 93

solicita la tablet todos los días para su respectiva custodia dijo ***“No porque se dejaba cargando en el puesto del asesor digital inclusive en la noche (...)*** (Respuesta 17). Indagado respecto de si el funcionario Carlos Andrés Moreno Cruz tenía en su poder la tablet los sábados 29 de febrero y 14 de marzo del 2020, respondió que, de acuerdo con las fechas citadas, no se acordaba si hubo alguna labor comercial o si el asesor le pidió retirar el dispositivo a la gerente de la oficina ya que esto era como se venía manejando en la oficina, que este funcionario nunca le solicitó permiso para retirar el dispositivo (respuestas 22 y 24). Frente a pregunta sobre si en alguna oportunidad el asesor de venta y servicios Carlos Andrés Moreno Cruz, le solicitó permiso para retirar la Tablet señaló que en ningún momento le solicitó permiso para retirar ese dispositivo de la oficina, que lo coordinaba el asesor con la gerente, tal y como se podía evidencia en la versión escrita rendida por el señor moreno al Departamento de seguridad el 11 de mayo de 2011, donde indicó que el 19 de marzo le informó a la jefe que se llevaría la Tablet. Al indagársele que, de acuerdo con dicha respuesta, si el asesor no le devolvía la Tablet, él consideraba que el asesore tenía el permiso de la gerente para retirarla, señaló que sí (respuesta 24 y 25)

Respecto el interrogante 28: *“Como usted lo menciona la asignación de la Tablet la hacía la gerente a sus asesores, pero la custodia sí es responsabilidad del jefe de servicios, si no participaba en esa actividad, cómo ejercía el control para saber que la tabla al finalizar un día laboral no se la iba a llevar ningún asesor para trabajar o al iniciar la jornada de un día laboral saber si la Tablet estaba o no en la oficina para el proceso de asignación que menciona lo realizaba la gerente?,* contestó: **yo verificaba que el dispositivo hubiera quedado cargado en la mañana al iniciar la labor de diaria.**

Por su parte, sobre la pregunta 29 *“¿De ser así usted hizo esta verificación los días martes 3 y martes 17 de marzo siendo los días hábiles posteriores a que el funcionario Carlos Andrés Moreno Cruz retirar a la tabla y la tuviera en su poder los sábados 29 de febrero y 14 de marzo de 2020? Respondió **“al llegar esos días, no recuerdo bien, asumí que el dispositivo había sido retirado para efectuar alguna labor comercial y no me percaté de solicitarlo al día siguiente hábil de haberlo retirado el asesor de la oficina Carlos Moreno Cruz, adicional al 17 de marzo no me encontraba en la oficina por licencia de luto.** A continuación, al número 30 *“Cómo se aseguraba usted que al inicio del día la Tablet estaba cargada al 100% y se encontraba en la oficina o en poder de un asesor de ventas y servicios para ejercer la gestión comercial correspondiente para ese día siendo su responsabilidad la custodia de la Tablet o saber en dónde está y quién la tiene. contestó: como lo manifesté anteriormente **por la mañana validaba que el dispositivo estuviera cargado al 100%, cuando no estaba en el puesto del asesor digital del día anterior asumía que había sido retirado por alguna labor comercial lo cual me hace pensar que fallé al no haber preguntado qué labor comercial se había realizado anteriormente o quién se había llevado o quién se había llevado el dispositivo****

En respuesta al interrogante 32 consignó *“como lo mencioné anteriormente asumí que la tabla habría sido utilizada para alguna labor comercial y no indagué dónde estaba el dispositivo ya que no fue encontrado ese día en la oficina, adicional el 17 de marzo no me encontraba en la oficina por licencia de luto.”*

Sobre la responsabilidad del Jefe de Servicios en temas de arquezos de títulos valores respondió lo siguiente:

“En cuanto al arqueo en la política de administración de oficinas numeral 1.3.3 los arquezos de títulos valores deben realizarse dentro de la periodicidad Y de forma imprevista (respuesta 34)

Concretamente a las preguntas:

35. ¿cuándo se entrega y recibe el cargo de jefe de servicios se debe hacer arqueo de tarjetas de débito y crédito? ¿Quién es el responsable de hacer ese arqueo? Respondió: **“De acuerdo con el proyecto de digitalización los arquezos son efectuados por el jefe de servicios con el asesor, igualmente si hay diferencias se le informa al asesor para que verifique y valida a quien fue entregada la tarjeta**

36. ¿Qué seguimiento hace usted a la labor que tiene que hacer los asesores por haber encontrado descuadres en las tarjetas débito y crédito? Respuesta: *en la tarde del mismo día que se le dio la instrucción se lanza nuevamente el arqueo se valida el cuadro de los títulos y se genera el acta con la firma digital de cada asesor.*

37. Cuando usted recibió el cargo de jefe de servicios el 24 de marzo de 2020 como titular de la oficina 223 centro 93 a su regreso de una ley de luto con la jefa que hizo el reemplazo en su oficina realizaron el arqueo de tarjetas débito de acuerdo con el Manual de Administración Título XI y Capítulo 4 Arqueo de Títulos Valores? Respuesta: ***sí el arqueo se lanzó a través de la carpeta digital y se le entregó a cada asesor el listado con las tarjetas para su verificación***

38. ¿Qué seguimiento hace el jefe de servicio para que la tarea asignada los asesores realmente se efectúe? Respuesta: **Cuando se le entrega la información al asesor para para validación se deben encontrar las diferencias del mismo día y el asesor debe retirarlas del módulo de inventarios.**

39. ¿Se encontraron diferencias en el arqueo de títulos valores en el procedimiento de recibo del cargo de jefe de servicios el día 24 de mayo 2020? Respuesta: **si se encontraron diferencias**

40. ¿Qué diferencias encontraron? *el AVS Carlos Moreno no presentaba diferencias en sus tarjetas, Leidy Johanna Cifuentes le faltaba establecer una tarjeta débito, a qué cuenta la había asignado y le faltaba retirar del módulo de inventarios de la carpeta digital; el AVS Nelson Ramos no se pudo establecer las diferencias porque no se contaron con usuarios para validación de las mismas.*

41. ¿Porque en el acta de entrega de un cargo del día 24 de marzo del 2020 cuando usted recibió el cargo de jefe de servicios que hizo el reemplazo durante su ausencia, aparecen diferencia en las tarjetas débito y crédito y no fueron establecidas o consignadas en el mismo formato de acuerdo con el Manual de Administración Título XI capítulo 4 arqueo de Títulos Valores? Respuestas: **“No se pudieron establecer y dejar las diferencias debido a que el asesor Nelson Ramos que estaba recibiendo el cargo no tenía usuarios para poder validar la carpeta digital los inventarios que tenía su cargo.**

42. ¿Porque esta nota no quedó consignada en el acta de arqueo? Respuesta: “El acta de arqueo no quedó consignada en razón que estos arquezos no se imprimen, se

establecen que queda el registro histórico dentro de la carpeta digital para futuras consultas”.

43. ¿Porque el acta de entrega de cargo no quedó especificada la diferencia exacta encontrada, pues como se puede observar en el espacio destinado para tal fin quedó con el número cero? Respuesta como lo manifesté con anterioridad al no tener el asesor Nelson Ramos acceso al aplicativo y usuarios no tenía acceso a la carpeta digital y no se podía establecer si él presenta una diferencia en las tarjetas débito.

En misiva de fecha 11 de mayo de 2020, suscrita por el asesor Carlos Andrés Moreno Cruz, se consignó que el 19 de marzo le había informado a la jefa que se llevaba la Tablet para darle un crédito a una prima, el cual no se sacó; que tramitó cuatro (4) operaciones mientras tenía la Tablet, y el 11 de mayo de 2020 lo citaron a la oficina centro 93 donde le informaron que la Tablet tenía otros usos y que había una o tres operaciones que eran fraude, que las tarjetas débito de su compañera se sacaron sin permiso de la misma y en la cuarentena se le perdieron las mismas, que tampoco informó a los jefes que las había sacado ni que se le habían perdido unas. De igual forma señaló que el día 28 de febrero se llevó la Tablet sin informar a los jefes de la oficina, y el día 29 de febrero tramitó el crédito de María del Carmen Lozano, por \$30.000.000 y es una de las personas que hizo reclamación por fraude. (114-115 doc.01)

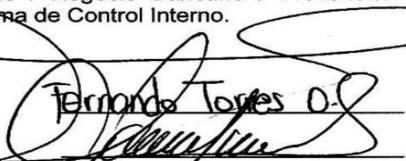
La investigación administrativa a que se hace alusión en la carta de terminación se encuentra aportada por la demandada en los folios 72-82 del Doc.07, en la que se llegó, entre otras a las siguientes, **CONCLUSIONES:**

“Conforme a los hechos relacionados y al resultado de las verificaciones efectuadas a registros y documentos soporte de estas operaciones, se concluye lo siguiente:

En cuanto a los procesos de la oficina:

- 1. Se evidenció una deficiente supervisión del desempeño del asesor de ventas y servicios Carlos Andres Moreno Cruz, por parte de los directivos de la Oficina Centro 93, en cuanto a revisión diaria de sus radicaciones y normalidad.*
- 2. Falta de control y supervisión de existencia, uso y custodia adecuada de la Tablet asignada a la Oficina 223 – Centro 93 para gestión comercial, por lo que es necesario conocer las explicaciones del Gerente y jefe de servicios sobre lo ocurrido y su responsabilidad administrativa.*
- 3. Falta de supervisión, custodia y arqueo de existencia de tarjetas débito asignadas a la Oficina 223 - Centro 93, por lo que se hace necesario establecer responsabilidad administrativa del jefe de servicios y necesaria la verificación inmediata de las existencias físicas vs los registros contables, para establecer faltantes y tomar medidas de control y contención de las acciones fraudulentas ocurridas en Oficina Centro 93 (...)”.*

-formato ADO_FOR-003 V1 11/08/ 2017 actualizado a septiembre de 2019, el que contiene las funciones del cargo de **Jefe de Servicios** formato y se encuentra firmado por el actor el 21 de febrero de 2020. (83-91 Doc.07)

<ul style="list-style-type: none">- Control de acceso lógico (creación, eliminación, activación, inactivación y modificación de cuentas de usuario) y privilegios en los recursos informáticos.- Tarjetas de proximidad para acceso a instalaciones.- Activos fijos de tecnología (equipos, teléfono, token, etc.)- Asegurar la documentación de Manuales de Funciones.- Reporte de novedades (Incapacidades, licencias, horas extras, viáticos, vacaciones, ascensos, traslados de personal, etc.)- Inducción, capacitación y entrenamiento.- Manejo de asuntos disciplinarios.- Seguridad y salud en trabajo.- Evaluación del Desempeño. <p>✓ Monitorear que su equipo de trabajo conozca y cumpla todas las normas, manuales y circulares expedidas por el Banco.</p> <p>Además de las funciones indicadas en este manual, se debe dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en el documento SCI_FOR_005 Funciones Responsabilidades Generales, el cual puede ser consultado en intranet: : Inicio / Negocio Bancario / Prevención Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo SARO / SCI - Sistema de Control Interno.</p> <p>Nombre del Empleado: <u>Bernardo Torres O.S</u></p> <p>Firma del Empleado: </p> <p>Fecha de Entrega: <u>21-02-20</u></p>
--

En este documento que relaciona las funciones del jefe de servicios, cargo que ocupaba el accionante se destaca como **FUNCIONES ESPECIFICAS** entre otras:

“Conocer comprender y aplicar la política y procedimientos para el logro de los objetivos de los procesos en los que participa, las implicaciones del incumplimiento y los requisitos y su contribución para la mejora continua (...)

(..) Velar que la oficina cuente con las herramientas equipos y útiles necesarios para su último funcionamiento.

En **plataforma**: *“Realizar arqueos de títulos valores conforme a las normas y políticas vigentes”.*

En **Recursos físicos** *“custodiar la tableta y el lector biométrico de autogestión de productos digitales en los horarios de no atención al público, velar que los dispositivos tengan carga para la atención al público y en ausencia del gerente coordinar el programa de asignación del rol ABS anfitrión digital”.*

-Formato SCI- FOR-005 de fecha de actualización 12 de julio de 2017, en el que se lee que dicho documento es complementario del formato ADO_FOR-003 Manual de funciones específicas (93-95 Doc.07), y se encuentra firmado por el actor en señal de recibido, en el que se consagran como funciones “relacionadas con el manual de Código de Ética y Manual de SARLAFT, entre otras, la siguiente: Informar al jefe inmediato de manera oportuna las inquietudes o señales de alerta detectadas que le susciten las operaciones que por razón de su oficio, está tramitando, de acuerdo con lo enunciado en el manual de SARLAFT.

-Acta de entrega de un cargo de fecha 24 de marzo de 2020 donde se consigna: Mabel Bernal Najar reemplaza a Fernando Torres Olivera y en la que se relaciona en el punto 4. *Actas de arqueo Anexas (valores, chequeras, talonarios, otros)- acta de arqueo de títulos valores, en la que en OBSERVACIONES se lee. “Títulos valores jefes de servicio y asesores no se imprime Acta de Arqueo de Tarjetas débito y Crédito se presentan diferencias que no se ubicaron en la fecha” (97-98 Doc. 07).*

- Piloto Dirección de Impacto Digital y Vicepresidencia de Canales GEP_PIL_002 Versión: 2 (GEP_FOR_019 V4 13/01/2020) *Solicitud, alistamiento y entrega de dispositivos digitales (tablet y lector biométrico. En este documento se detalla en punto 1.5.5, lo siguiente: “...Custodia e Inventario de dispositivos digitales. “El Subgerente de Servicios/ Jefe de Servicios/ Jefe de Operaciones es el responsable de la custodia de los dispositivos digitales cuando no es utilizada por el AVS Anfitrión Digital. En el caso de ausencia del Subgerente de Servicios/ Jefe de Servicios/ Jefe de Operaciones la custodia de los dispositivos quedará a cargo del Gerente de Oficina. El Subgerente de Servicios/ Jefe de Servicios/ Jefe de Operaciones debe cargar la batería de los dispositivos digitales mientras los tenga en custodia, esto con el fin de garantizar que los dispositivos se encuentren cargados al 100% para el inicio de la jornada laboral del siguiente día. Se recomienda no apagar la tableta. Durante el tiempo que no se tenga en uso los dispositivos digitales se debe mantener en un lugar seguro y bajo llave (Aplica para tablet del modelo Avs Digital)” (103-121 Doc.07).*

-Citación a descargos y acta de los mismos de Carlos Andrés Moreno Cruz- Asesor de Ventas y Servicios- Oficina 223 – Centro 93, donde manifestó que para gestionar tramites fuera de la oficina normalmente informaba al jefe de servicios o la gerente que se iba a hacer uso de la misma por fuera de la oficina, que informaba verbalmente el retiro de la Tablet, que el 28 de febrero de 2020 se le pasó informar al gerente que sacaba la Tablet, que creía que sin permiso por ahí dos veces, pero que la gerente tenía conocimiento que iba a tramitar un crédito para una familiar, y que para el 28 de febrero y 19 de marzo de 2020 no solicitó autorización para retirar la Tablet de la oficina. (122-147 Doc.07).

-Instructivo Módulo de Inventarios- Instructivo Módulo de Inventarios Documento Versión 2 del 04/02/2020 (148-208 Doc.07). En este documento se contempla en el punto **4.10. Arqueo de inventarios**, lo siguiente:

“El arqueo de los productos en el módulo de inventarios se debe hacer por la opción “arqueos a la fecha”.

El arqueo se podrá generar desde cada usuario, sin embargo, las firma de este se realizará por el usuario que generó el arqueo, los participantes en el arqueo y le Jefe de Servicios/ Jefe de Operaciones. Si el custodio del título valor genera el arqueo desde su perfil, el módulo del mostrará el acta con un valor de cero títulos valor dado que el custodio no puede realizarse arqueo a sí mismo.

Si se generó un arqueo en el módulo de inventarios y la totalidad de los participantes no han realizado la firma de este (aceptación o rechazo), el módulo no habilitará la opción para efectuar un nuevo arqueo.

El arqueo en el módulo de inventarios no mostrará la totalidad de títulos en custodia si estos no han sido aceptados en la herramienta por el custodio.

Por su parte, en el punto **4.11. Acta de arqueo se contempla:**

El acta de arqueo será generada de acuerdo con los productos seleccionados, permitirá el ingreso del valor del inventario físico de cada producto y calculará la diferencia de acuerdo con los datos de inventario arrojados por el módulo de inventarios y los datos físicos ingresados.

De presentarse diferencias en el inventario del producto es necesario ingresar la justificación de dicha diferencia indicando el motivo, producto y usuario que tenía la custodia del producto.

-Denuncia penal del Banco de Bogotá en contra Carlos Andrés Moreno Cruz (208-217 Doc.07).

La parte demandante en el interrogatorio que surtió dijo que conocía el código de ética y conducta; que conocía el reglamento interno de trabajo; que no conocía el manual GEP PIL 001 y GEP PIL 002 que tenía que ver con el tema de custodia de todos los temas tecnológicos, por cuanto ese proceso fue instaurado el 07 de mayo de 2020, que había uno antiguo pero ese no fue el utilizado en su diligencia; que recibía capacitaciones como jefe de servicios; que podía ingresar a la intranet a realizar sus capacitaciones al igual que todos los funcionarios; que si tenía la custodia de las tablets entregadas a los asesores, pero que en ese aspecto no la tenía en el momento, porque se encontraba en una licencia de luto desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 24 de marzo de 2020, no tenía en ese momento la custodia de la Tablet; que la custodia la tenían ellos los jefes de servicio pero cuando los asesores hacían labor comercial le solicitaban la Tablet para llevársela el fin de semana de acuerdo con la autorización de la gerente y la gerente de zona que estaba en su momento; que los asesores solicitaban la Tablet y el gerente era el encargado de dar la autorización para sacar la Tablet de la oficina; que el gerente le comunicaba que los asesores se iban a llevar la Tablet para realizar gestión comercial; que teniendo en cuenta la obligación que reposa en su contrato de trabajo de mantenerse actualizado, en cuanto a la custodia de las Tablet no la tenía porque él no estaba en la oficina, porque llegó el 24 y debía recibir la oficina nuevamente, que se efectuaron los arqueos correspondientes del efectivo y las tarjetas, en cuanto a las tarjetas se hizo el arqueo pero no se contaba con el acceso al aplicativo de los asesores, a la carpeta digital, entonces no tenían claramente cuáles eran las diferencias exactas, por ese motivo no obtuvieron las diferencias, ni cuantas tarjetas faltaban, igualmente no pudieron seguir haciéndolo porque eso fue en pandemia y cerraron la oficina unos meses; que en cuanto a los hechos anteriores a la licencia de luto, se tenía que los arqueos a las tarjetas débito se hacían una vez por mes y ellos lo hacen dentro del mes, que los podía hacer el 1° o el 30°, no había fecha, y no existió ninguna diferencia; que cuando existe una diferencia con la nueva política que había establecido el banco es que el asesor era el encargado y custodio de las tarjetas débito, que ellos (incluido el) solo entraban a partir de arquear las tarjetas e informarle al Banco qué diferencias hay, que el entraba a revisar qué diferencias se presentaban y las retiraba de la carpeta digital, que los jefes no participaban en el retiro de las tarjetas, a ellos les pasaban muy transparente, él retiraba 5 tarjetas, retiraba 10 ellos; que si llegaba a existir una falencia o diferencia en las tarjetas se informaba al asesor que debe buscar la diferencia en sus tarjetas, que normalmente las diferencias se presentaban por tarjetas que se colocaban a través de la Tablet porque esta no tiene una conexión

directa para descargar la tarjeta, entonces ellos automáticamente las tarjetas que colocaban las retiraban por su carpeta digital, si colocaron 5 tarjetas las retiraban, que generalmente esos eran los descuadres; que ellos hacían el arqueo, mas no participaban en buscar diferencias; que cuando faltaban esas diferencias, los asesores si no encontraban las diferencias, se reportaba a la gerencia administrativa; que ellos solamente participaban en el arqueo porque las diferencias las tenía que establecer el asesor porque era el custodio de las tarjetas, con la nueva política que había establecido el Banco ellos eran los custodios, no el jefe de servicios; que no era generalmente responsable de hacer el arqueo de las tarjetas crédito y débito, porque podían colocar a un cajero a hacer el arqueo pero generalmente ellos lo hacían; que el manual establecía que dentro de las funciones del jefe de servicios estaba hacer el arqueo de las tarjetas pero ellos podían delegar esa función; que cuando habla de las nuevas políticas se refiere a que cuando crearon la Tablet, crearon una política de custodia de las tarjetas en la cual ya les quitaban esa responsabilidad y se la asignaban a los asesores de servicios; que no se acuerda muy bien porque eso fue en el año 2018-2019 porque no todas las oficinas participaron en ese proyecto, eran ciertas oficinas que tenían las tablets, después fue la política que ya podían sacar la Tablet en las oficinas, que eso fue como un proyecto de digitalización; que para el año 2020 su responsabilidad en relación con la Tablet era custodiarlas cuando no estaban en labor comercial y dejarlas cargando para que al otro día los asesores comerciales las tuvieran cargadas para poder hacer labor comercial; que la autorización para que los asesores retiraran las tablets en horas inhábiles o los fines de semana era que en la mañana ellos hacían una reunión en la cual escogían el asesor que iba a ser el digital, que manejaba la Tablet durante todo el día, es decir, si había una labor un fin de semana la coordinaba el gerente con el asesor informaban que se iban a llevar la Tablet el fin de semana, pero era el gerente el que informaba la sacada de la Tablet porque iban a hacer labor comercial; que cuando el salió a licencia de luto por el fallecimiento de su madre no pudieron hacer entrega, entonces la custodia de la Tablet quedaba en un gerente de la oficina; que ya la Tablet estaba asignada al asesor de ese día; que quien tenía la Tablet en la mañana cuando el hizo reunión era el asesor digital asignado, no recuerda el nombre; que cuando el regresó de la licencia estaba Mabel Najar y por premura del tiempo porque entraba la pandemia no tuvieron el tiempo de dejar todos los detalles para la recepción de la oficina porque ya al otro día la oficina ya no habría, lo que hicieron fue durante el tiempo de la jornada laboral de recibir la oficina; que cuando el recibió la oficina no sabía dónde estaba la Tablet porque no se la entregó en el momento, en ese momento no supo dónde estaba la Tablet.

Por su parte, el **representante legal del Banco** al absolver también interrogatorio de parte, manifestó que: existen políticas claras de seguridad en cuanto a los procesos y productos del Banco; que hay políticas y procedimientos específicos para cada producto financiero, internos de administración y custodia de títulos, bienes, aplicativos, instrumentos, herramientas de custodia en las oficinas entonces el Banco tiene un sin número de normas y procedimientos que son ampliamente conocidos por todos los colaboradores; que las políticas de seguridad con respecto a las tarjetas débito y crédito al Banco, como producto están asociados a la aperturas de unas cuentas corrientes o de ahorro y su manejo y custodia son entregadas a las oficinas para la activación de los productos financieros a los clientes, que la gestión administrativa y operativa de las oficinas, llámese un ABS que es el

funcionario del rol comercial que hace la activación de esos productos o un gerente de oficina y también un jefe de servicios que como su rol operativo y administrativo en la oficina lo indica, ellos tienen una custodia relacionada con tener el inventario actualizado de esos elementos en las oficinas Bancarias; que la Tablet es un dispositivo digital que se entrega en custodia al jefe de servicios, que hay unas políticas establecidas en el Banco donde todos los elementos operativos o digitales son de custodia del responsable administrativo u operativo de la oficina que es el jefe de servicios, que este tiene la custodia de esos elementos y debe ser quien entrega las tablets para que los asesores comerciales hagan su gestión de activación de productos y debe garantizar esa custodia desde el inicio hasta el final de la jornada, que él debe precaver que entrega la Tablet cargada y así mismo que al final de la jornada le es entregada para ese mismo fin; que quien tiene la custodia de la Tablet es el jefe de servicios, que él debe entregarla y garantizar la debida custodia, que no está establecido que la Tablet salga y dure por fuera de la oficina todo un fin de semana, la Tablet debe retornar a la oficina al final de la jornada y que así está establecido en el procedimiento, que entonces el asesor comercial, el deber ser no es que se la lleve todo un fin de semana, pues debe regresarla a la oficina y si necesita hacer activaciones el día siguiente, que muchas oficinas trabajan los sábados por lo que puede solicitarla y hacer la misma actividad y devolverla para su custodia original que es el jefe de servicios; que la custodia básica la tiene el Jefe de servicios y así está definido por el procedimiento, en defecto de este porque no se encuentra, porque está fuera de la oficina porque no hay ese rol que lo pueda representar, sería el gerente quien debe hacer esa función de custodia bajo los mismos lineamientos de la política, debe entregarla e iniciar la jornada y requerir su custodia al finalizar su jornada, pero en este caso en particular siempre ha estado el jefe de servicios dentro de este proceso; que cuando el demandante estuvo en su licencia de luto estuvo una supernumeraria la que tenía la custodia de la Tablet durante esos días; que Mabel Bernal entiende que dentro de su proceso manifestó que no autorizó la sacada de la Tablet, que ahí lo que se pudo evidenciar es que tanto ella como jefe de servicios supernumeraria como a quien estaba reemplazando no tuvieron una debida custodia de la Tablet; que la custodia de la Tablet se encuentra dentro del manual de funciones o del contrato laboral del demandante, hace parte de sus funciones; que la custodia refiere garantizar que la Tablet esté disponible al inicio y al final de la jornada, obviamente hay una actividad comercial que se coordina por el gerente de la oficina con los asesores comerciales pero el en su autonomía y con su función operativa que es diferente a la función comercial, debía velar porque si el gerente autorizaba sacar la Tablet, él debía garantizar que esa custodia retornara a sus manos cuando finalizara la jornada laboral; que Carlos informa que quien autorizó fue la gerente de la oficina 93 porque su superior jerárquico es el gerente y el gerente es el que coordina su actividad comercial pero en realidad en este caso no se logró establecer que hubo una autorización por parte del gerente para que se la llevara el fin de semana y muchos menos para que durara durante el tiempo que la oficina estuvo cerrada en poder de la Tablet; que el hecho que Carlos haya informado que la autorización fue dada por la gerente para sacar la Tablet, es la versión de él versus las versiones que se recogieron dentro de la investigación del Banco y no hay una autorización formal para que se la llevara todo un fin de semana y menos durante todo el tiempo que estuvo cerrada la oficina; que en lo referente a los intentos fallidos de activación de unas tarjetas, en relación a esa situación hay varios controles dispuestos por el Banco, pero el filtro inicial de la gestión que se hace con los clientes es la oficina Bancaria y tienen varios filtros, unos filtros operativos como es la

custodia y control de la Tablet, de las tarjetas débito y crédito, está el asesor comercial que hace su rol comercial de gestión de clientes, que los controles que fallaron inicialmente en este caso son los de cara a las personas que realizaron la operación en la oficina, siendo uno la falta de custodia del dispositivo como es la Tablet y la mala intención del asesor que desafortunadamente cometió todo ese fraude para con el Banco de una suma considerable que tiene que asumir; que hay varias áreas de monitoreo en el banco pero que ellos se dan cuando hay una alerta en una gestión fuera de lo normal, pero en la gestión de un cliente o la de un asesor en la activación de un producto, esta no era fuera de lo normal de cara al área de monitoreo porque finalmente un asesor comercial tenía la Tablet, utilizó su usuario, contactó clientes, hizo la gestión de apertura, que incluso el área de seguridad cuando le llegan las quejas y se da cuenta de hay unos productos financieros gestionados el mismo día que el asesor devuelve la Tablet, que ahí es donde automáticamente hace monitoreo, con base en esa alerta se actuó, pero que ellos no pueden monitorear situaciones que en teoría se dan por sentado que se están cumpliendo los filtros iniciales en la oficina, que fue el caso que se presentó con el jefe de servicios, donde la otra jefe de servicios y el asesor, no hubo un control humano pertinente para el proceso inicial de la custodia de la Tablet, de la custodia de las tarjetas débito y crédito y la gestión de los productos financieros y ahí donde jamás un área de monitoreo pudiese haber evidenciado hallazgo alguno o debilidad en esa gestión; que en cuanto a la política de la gestión de las tablets hay una primera política que es de marzo de 2019, que hubo una actualización en el 2020 y es un procedimiento que habla sobre todo lo relativo a estas herramientas digitales que se empezaron a implementar en las oficinas bancarias, donde está como la descripción de los elementos, el manejo, como es la entrega inicial de los mismos, que formatos se deben diligenciar cuando se entregan en primera oportunidad al responsable de la oficina, luego que formatos y que pasos se deben dar cuando se entregan para el uso de la actividad comercial a los ABS y demás, y también que formatos se deben diligenciar y cuáles son las responsabilidades en cadena de cada uno de los intervinientes del proceso; que hay una de marzo de 2019 y esa fue con unos ajustes pero no profundos de cara a las responsabilidades en mayo de 2020, que no recuerda exactamente el día; que los arqueos de las tarjetas se hace por el jefe de servicios, está incluso dentro de sus funciones como rol operativo y administrativo de la oficina, que entiende que son arqueos mensuales pero también en cada momento que hay alguna ausencia del titular por alguna situación particular se debe hacer un arqueo a la salida y entrega del cargo y ahí es donde se pueden evidenciar las diferencias.

La parte demandada allegó el testimonio de **Maria Claudia Dávila Pabón**, la que informó que actualmente es trabajadora del Banco de Bogotá; que el demandante se desempeñaba como jefe de servicios en la Oficina Centro 93; cargo responsable de toda la parte administrativa de recurso humano y la operación del Banco en la oficina en la cual se encuentra; que cuando dice que es el responsable del recurso humano se refiere a la administración de los colaboradores de la oficina en términos de disponibilidad: reportar a las gerencias administrativas ausencias de los cajeros o de los asesores comerciales, situaciones particulares que se presenten con los colaboradores, reportar a las gerencias administrativas; que en las Oficinas del banco cuando se inició el proceso digital se dispuso de una Tablet para hacer gestión comercial por parte de los asesores comerciales, siendo la responsabilidad del jefe

de servicios la custodia de la Tablet y además la de entregarla para el funcionamiento en el día en atención al público a los asesores que fueran a hacer gestión comercial con la Tablet; que el control que debía tener el demandante respecto de la Tablet es que al finalizar el día debía solicitarla para dejarla custodiada bajo llave o en su defecto en la caja fuerte y la dejaba cargando en la noche y al inicio de labores del día siguiente hábil, retomar la Tablet y entregarla a un asesor comercial para la gestión comercial durante el día y en la jornada de atención al público, que siempre el jefe de servicios debía tener la Tablet custodiada mientras no se estuviera en atención al público, pues así lo manifiestan, no solo los manuales del banco, sino también, las funciones que firmó el demandante en el Banco de Bogotá; que ella era la jefe de los jefes de servicio, que en este caso del demandante, asistió a la diligencia de descargos y el motivo del retiro del demandante fue por dos causas principales, primero por no custodiar y ejercer su responsabilidad de mantener la tablet en la caja fuerte o bajo llave en horas de no atención al público y por el arqueo ineficiente que se hizo de las tarjetas débito, lo que facilitó un fraude para el Banco de una cuantía considerable; que ella estuvo presente en el proceso de descargos que se le realizó al demandante; que ese ineficiente arqueo de las tarjetas debido consistió en que los jefes de servicios deben hacer un arqueo o control dual que ejerce el banco, lo puede hacer o con el cajero principal o con un asesor comercial, saber que las tarjetas débito están cuadradas y debidamente custodiadas por los asesores comerciales que las mantienen en los puestos de trabajo para hacer la gestión comercial cuando están vendiendo los productos, que en este caso en particular hubo un descuadre en el arqueo que hizo el demandante, el cual no lo reportó al área operativa como era su obligación y tampoco determinó cual era el descuadre de las tarjetas, donde estaban las tarjetas o que había pasado con las tarjetas faltantes; que ese arqueo lo debe hacer el físico contra lo registrado en el aplicativo que tiene el Banco, que el repositorio de las tarjetas que han sido entregadas en la oficina debe verificar frente a los físicos que tienen los asesores y las que posiblemente estén en custodia en caja fuerte para futuras ventas, que estas debe coincidir, y en caso contrario debe registrarlo en el aplicativo de arqueos que se llama la carpeta digital y reportarlo al área operativa; que en este caso en particular los asesores solicitan al jefe de servicios la Tablet para el uso en la oficina, si van a hacer uso de la Tablet fuera de la oficina, ya sea para hacer alguna gestión comercial específica, toma de sector o visitar una empresa para abrir cuentas de nómina, debe ser con la autorización del gerente de la oficina, de hecho, si el jefe de servicios no estuviese presente en la oficina, la Tablet debe ser entregada por los asesores comerciales al gerente de la oficina para custodia, como contingencia a la responsabilidad que tiene el jefe de servicios de custodiar la Tablet; que entre semana en jornada laboral normal el jefe de servicios en la mañana entrega la Tablet al asesor comercial que la va a utilizar en jornada de atención al público, esto quiere decir, mientras la oficina esté abierta y el demandante estuviera en la oficina, que ahora bien, si es un sábado o inclusive de lunes a viernes si va a hacer, el asesor comercial debe salir con la Tablet a hacer una toma de sector o abrir cuentas en una empresa, debe solicitar la autorización en ese momento del gerente de oficina que es el que sabe qué negocio se está haciendo, si de verdad el asesor tiene que desplazarse a una empresa a abrir cuentas, si de verdad va a hacer una toma de sector, este es el que coordina a los asesores, luego él debe saber si es cierto que el asesor comercial va a ir a la empresa laboratorios algo a abrir cuentas de nómina y se puede llevar la Tablet; que existe comunicación entre el jefe o gerente de oficina y el jefe de servicios para que el asesor se lleve la Tablet, que son los líderes de la

oficina, el gerente en la parte comercial y el jefe de servicios en la parte administrativa, operativa y de servicios, que precisamente por ese control dual que tiene establecido el Banco en todos sus procesos, se comparten los temas entre el gerente y el jefe de servicios; que el banco en relación con el Tablet dispone de unos manuales de procedimientos, procesos e instrucciones en general dispuestos en la intranet para conocimiento de todos los colaboradores del Banco, que para este caso en particular se tiene el manual que lo emitió la dirección de impacto digital que es el GEP PIL 001 Versión del Año 2019 en el Capítulo 1.4.1.3 Política de Custodia donde dice “El jefe de servicios tendrá la custodia de los dispositivos durante el tiempo en que no se tenga designado un asesor de ventas y servicios, asesor comercial para desempeñar el rol de ABC de la atención al público, en caso de ausencia del jefe de servicios, la custodia de los dispositivos quedará a cargo del gerente de oficina”; que ese del año 2019 fue modificado con posterioridad porque el banco está en constante actualización de sus manuales de procedimientos y procesos, que con seguridad hay varias actualizaciones posteriores a la fecha de los descargos, pues siempre lo hace el Banco procurando mejorar los procesos y obviamente actualizándolos con las nuevas herramientas que tiene el Banco, lo que implica una actualización permanente de los manuales, que en su momento se tenía esa instrucción de política de custodia a cargo del jefe de servicios vigente en la fecha en que se incumplió en la custodia de la tableta; que cuando se hace un arqueo tanto de efectivo como de títulos valores y elementos de gran seguridad para el banco como son las tarjetas débito, si el jefe de servicios encuentra una diferencia en el arqueo que está haciendo, lo primero es encontrarla, si faltan 2 tarjetas o 6 tarjetas, si definitivamente no se encuentran y se evidencia que hay un faltante de efectivo o de tarjetas débito, debe diligenciarlo en el aplicativo de carpeta digital en un formato establecido para tal fin que si el aplicativo por alguna razón no estuviese funcionando hay un formato que debe diligenciar de arqueo de títulos valores y reportarlo a la gerencia operativa del Banco; que en ese arqueo que hicieron cuando el demandante salió a la licencia de luto había diferencias pero no las había reportado, que eso fue lo que dijo el demandante en la diligencia de descargos, incumpliendo lo que el Banco tiene establecido en arqueo de títulos valores; que no es normal que un asesor de ventas haya retirado en un día 28 tarjetas de crédito porque que hace un asesor comercial en una oficina para entregar una tarjeta debito es porque está haciendo una venta de una apertura de una cuenta de ahorros o una cuenta corriente y una persona normalmente utiliza una tarjeta, entonces esperar que descargue un número importante de tarjetas porque está laborando en la oficina no es normal; que lo que hizo el asesor comercial para que el banco tuviera la pérdida económica a que hace alusión es que aquel retiró la Tablet de la oficina, lo que facilitó la pérdida económica para el banco al no ejercer el jefe de servicios al finalizar; que el asesor comercial cuando sacó la Tablet con las tarjetas débito lo hizo para la época de la pandemia, lo que le facilitó colocar créditos fraudulentos por una cuantía bastante considerable porque conocía el manejo de la colocación de créditos de manera digital; que no recuerda la fecha exacta en la que el demandante estuvo en licencia de luto; que Francy Beltrán para la fecha de los hechos era gerente de zona; que la entrega de la Tablet se hace al inicio del día laboral al asesor que vaya a hacer gestión comercial en horas de atención al público, que cuando se va a utilizar la Tablet fuera de la oficina, bien sea de lunes a viernes o fin de semana con algún hecho particular que es de conocimiento del gerente de la oficina, debe autorizarlo el gerente de la oficina para la salida de la Tablet, la entrega de la Tablet es diaria e igualmente la custodia por parte del jefe de servicios quien la entrega al inicio de la

jornada y la custodia al final de la jornada; que eso era con el conocimiento de la gerente de la oficina; que en el espacio donde está la caja fuerte hay imposibilidad de dejar cargando el Tablet por la noche; que no es la llamada a responder si el banco de Bogotá tiene algún proceso contra el demandante porque no pertenece al área de seguridad y contraloría del Banco; que no sabe si el Banco ha iniciado algún proceso contra el demandante; que no sabe si el demandante le dio autorización al asesor para retirar el Tablet, lo que este no hizo fue ejercer la custodia de la Tablet; que la gerente no dio autorización para retirar la Tablet porque si hubiese dado autorización la gerente de la oficina, le hubiera comunicado al demandante que el asesor comercial tenía autorización para retirar la Tablet, cosa que no se dio.

Por su parte, **Mabel Bernal Najar**, testigo convocada por el demandante, dijo que: fue compañera de trabajo del demandante; que prestó servicios para el Banco de Bogotá; que ella ingresó a laborar inicialmente con Bancomercio el 26 de junio de 1990, y en el año 1993 en el Banco de Bogotá, que este se fusionó con Bancomercio y trabajó hasta el 06 de octubre de 1995 y regresó al Banco el 02 de enero de 1996 y ahí trabajó hasta el 09 de junio de 2020; que para el año 2020 era Jefe de Servicios Supernumeraria; que ella estaba en la Oficina de la 84 con 11, cubriendo unas vacaciones, ya había llegado la persona a la que le hizo entrega de la oficina y la llamaron para ir a cubrir una Ley de luto del demandante a la Oficina Centro 93, llegó allá el 17 de marzo; que estuvo en la Oficina Centro 93 el 17, 18, 19, el viernes no se abrió la oficina por el tema de la pandemia pues cerraron el centro comercial, el lunes fue fiesta y el martes 24 de marzo ella le entregó la oficina nuevamente al demandante cuando llegó de su Ley de luto; que durante esa fecha de la licencia no hay ninguna acta de entrega del cargo porque a ella nadie le entregó la oficina, tiene entendido que el demandante se retiró el lunes 16 que fue cuando falleció la mamá y la declarante llegó el 17 ya a cubrir todo pero a ella nadie le entregó la oficina; que los motivos por los que le finalizaron al demandante su contrato son los mismos por los cuales se lo finalizaron a ella; que esos motivos fue porque ocurrió un hurto a la oficina a través de un dispositivo; que ellos como jefes de servicios tenían que estar pendientes de toda la parte operativa y del personal, tenían que velar porque se cumplieran los procedimientos que en el Banco existen; que frente a los asesores los jefes de servicio están pendientes del personal, y los asesores manejan la parte comercial, los cuales están pendientes de temas de incapacidades, cumplimiento de su labor en la parte operativa, porque ya la parte comercial la manejaban desde la gerencia; que el procedimiento para uso de las tablets en las oficinas para abril a junio de 2020 es que verbalmente se conocía que había que custodiarlas en la noche, el jefe de servicios la custodiaba en la noche; que custodiarla significaba que se dejaba en un sitio guardada; que si un asesor comercial requería retirar la Tablet debía existir un permiso tramitado por la gerente de la oficina con la gerente de zona, hizo la salvedad de que en esta oficina había un acuerdo que la Tablet se dejaba por la noche conectada para que en las horas de la mañana cuando llegaban los asesores a realizar su trabajo, la Tablet ya estuviera cargada, que era el convenio que conoce que existía entre la gerente y el jefe de servicios; que para los días que ella ha mencionado, a mediados de marzo de 2020 no le consta que el señor Carlos Moreno solicitó a la gerente de la oficina permiso para retirar la Tablet; reiteró que en el momento en que ella recibió la oficina no le entregaron la Tablet, según el manual que crearon ya por escrito, en ese momento la custodia de la Tablet la tenía la gerente porque el jefe de servicios de planta se había retirado el día anterior, que a

ella no se la entregaron para custodiarla; que durante el tiempo que ella estuvo cubriendo la licencia de luto del demandante se hizo arqueó de las tarjetas débito pero habían unas diferencias que no se pudieron establecer ya que por el tema de la pandemia solo tuvieron 1 día para la entrega, ella llegó el martes a recibir la oficina, ese día hizo arqueó de efectivo, organizó la oficina para trabajar y comenzó a sacar las cosas que estaban pendientes, que el arqueó se hizo después y cuando miraron las tarjetas estaban descuadradas, que ese mismo día llegaba un asesor de vacaciones y otro le estaba recibiendo, que ese asesor no tenía habilitado en el sistema su clave para poder ingresar, entonces no pudieron establecer exactamente las diferencias además que el tiempo que les dieron para la entrega no fue suficiente, que fue el 24 que llegó el demandante que estuvieron todo el día, que esa noche salieron a las 9:00 pm que fue cuando los mandaron a estar en la casa todos encerrados y no pudieron estar más tiempo ahí y ya después no pudieron abrir el centro comercial sino como hasta 2 o 3 meses después; que para el momento de los hechos no solo Carlos tenía la Tablet en su poder sino los 3 asesores porque ellos trabajaban con la Tablet en el día, ya que la gerente le haya requerido para que la guardara no lo sabe; que el banco por razón de la pandemia no estableció algún procedimiento a seguir con los dispositivos que tenían los asesores comerciales, todo continuaba igual; que ella llegó a la Oficina el 17; que la persona encargada de entregarle la oficina como tal en la parte operativa según el conocimiento que ella tiene es que cuando un jefe de servicios se retira de la oficina y no hay quien lo reemplace en el momento debe haber un analista operativo que llegue a la oficina para entregársela al próximo jefe de servicios que llegue, pero a ella no se la entregó nadie; que la gerente de la oficina tampoco se la entregó; que tiene entendido en cuanto al desfalco por parte de Carlos por la investigación que se realizó que eso fue más o menos como a finales de febrero, ella llegó el 17 de marzo, entregó la oficina el 24 de marzo, ya comenzó la pandemia y el después siguió haciendo sus cosas y se recuperó la Tablet hasta el 07 de mayo; que lo que le consta es que cuando a ellos los citaron a los descargos les anexaron una cantidad de operaciones que Carlos había hecho con la Tablet, pero hicieron énfasis en la época de la pandemia, pero cree que la investigación que hizo el banco viene de más atrás; que a ella también le hicieron un proceso disciplinario con la actualización de la norma del Banco; que a los dos, tanto al demandante como a ella les hicieron el proceso con la nueva normatividad expedida posterior a la ocurrencia de los hechos; ***que las políticas, manuales, circulares se los hacían conocer mediante reuniones semanales, donde se les leía a los funcionarios de la oficina las actualizaciones que llegaran de los respectivos manuales o procesos; que ella ingresó a la intranet conociendo que los manuales y políticas se encontraban ahí; que no sabía que por escrito había un piloto de la política en torno a las tablets del año 2019, ella lo conoció por escrito el manual que sacaron el 07 de mayo, antes por escrito no lo tenía, tenían instrucciones verbales o ella tenía instrucciones verbales.***

Nelson Baquero, testigo traído por la demandada, informó ser colaborador del banco de Bogotá, en el cargo de analista del Departamento de Seguridad; que no es jefe de seguridad del Banco de Bogotá, sino analista del área de seguridad bancaria, desde el año 2011; que el contrato del demandante finalizó debido a la investigación que se llevó a cabo por un tema de fraude que hubo en la oficina centro 93 donde el demandante era jefe de servicios; que esa investigación se dio porque inicialmente al Departamento de Seguridad llegó un reclamo de una persona donde indicó no tener producto alguno con el banco de Bogotá, pero que no obstante al consultar en centrales de información encontró que tenía unos productos con la entidad

financiera, que al hacer las validaciones se halló que a esta persona le habían sacado o tenía a su nombre un crédito libre destino y una cuenta de ahorros que fueron obtenidas de manera digital, es decir, a través de la Tablet asignada a la oficina centro 93, durante el tiempo que la oficina estaba cerrada por temas de pandemia, que este dispositivo debía estar en custodia de la oficina dado que no estaba abierta al público, que se comenzaron a hacer las verificaciones y se encontró que esas colocaciones de esos productos se hicieron fuera de la oficina y adjudicadas a personas con diferentes cédulas, determinándose que la Tablet estaba en poder de un asesor comercial que se llama Carlos Andrés Moreno Cruz y que esas colocaciones se estaban haciendo de manera fraudulenta dado que las personas indicaban que no habían sacado estos productos, por lo que se trataba de suplantación de identidad, que posterior a ello se empezaron a revisar todos los productos que había colocado el colaborador encontrando que dentro de todo había más o menos 30 o 31 personas con el mismo modus operandi, con apertura de cuenta de ahorros, y colocación o registro de crédito libre destino, que ese crédito se desembolsaba a la cuenta y con la tarjeta debito asignada a ella y activada, que se hacían diferentes retiros por cajeros automáticos, que dentro de esos cajeros automáticos se encontraron algunos que estaban cerca al lugar de residencia de Carlos Andrés Moreno, que encontraron retiros en la ciudad de Melgar, que una vez el Banco determinó que estaba frente a la condición de un fraude por suplantación de identidad, el Banco asumió esa pérdida, de más de 1000 millones de pesos, que el Banco sacó a estas personas de cualquier producto que tengan registrado a su nombre con el Banco de Bogotá, que con respecto al demandante, encontró que para la fecha éste en su calidad de jefe de servicios tenía bajo y conforme a sus funciones como administrador de la oficina el manejo de todos los equipos y dispositivos, que cuando se refiere al manejo es a la debida custodia de los equipos incluyendo la Tablet de la oficina, que la Tablet es un dispositivo electrónico desde el cual remotamente se puede hacer conexión a los aplicativos del Banco para poder expedir productos tanto del activo como del pasivo, es decir, productos de crédito como productos como cuentas de ahorro y en este caso lo que se determinó es que hubo una falta de custodia de ese dispositivo de manera tal que Carlos Andrés Moreno, asesor que premeditadamente tenía todo confabulado para llevarse la Tablet, que adicional, Carlos Andrés Moreno también se llevó unas tarjetas débito y obviamente con la Tablet y las tarjetas débito en su poder logró sacar esos productos falsificando la identidad de más o menos 30 personas, que asignaba la tarjeta y retiraba los recursos, todo esto es para aclarar que el hecho se da desde el punto de vista de la falta de control y de la custodia de la Tablet que en términos generales no hubiese ocurrido si se hubiese tenido ese debido control del dispositivo al momento del cierre de la oficina; que en cuanto procedimiento para la custodia del Tablet y los responsables no tiene conocimiento de fechas pero si puede afirmar que en el Banco de Bogotá todos y cada uno de los colaboradores tienen acceso a una aplicación interna que se llama intranet, aplicación que está disponible 24/7 y en la que pueden acceder a hacer las validaciones de novedades, de procesos, de circulares, de todo y están como en la obligación de estarse actualizando, que hay unos procesos que se han venido estableciendo a través del cambio digital, más o menos desde el año 2018, realizando ajustes a los procesos, y hay unos documentos que están establecidos para ese proceso como lo son el GEP PIL 001 y el GEP PIL 002, que en este proceso está establecido todo lo que es el manejo de los dispositivos electrónicos y para más exactitud la Tablet que se le asigna a cada oficina, que esta desde el momento en que se le hace entrega a la oficina, debe recibirla el jefe de

servicios y para ello se deja como un acta de recibido y así mismo la forma en que el dispositivo se debe custodiar dentro de la oficina y la entrega que se le va a hacer al asesor comercial que va a hacer uso, que ello consiste en que el jefe de servicios iniciando la labor hace entrega del dispositivo a los asesores comerciales para que durante el día ellos hagan el uso, y al final el jefe de servicios debe solicitar la Tablet para custodiarla bajo llave, bajo todas las normas de seguridad y así es cíclico; que en cuanto a esa política que regulaba la custodia del dispositivo no podría decir con exactitud si se actualizó en el año 2020, pero que obviamente los manuales, operativos y todos los procesos están sujetos a modificaciones conforme vayan cambiando procedimientos para la parte digital, sobre todo por temas digitales; que las tarjetas débito y crédito las custodia el asesor comercial y cuando se hace la apertura el asesor asigna el plástico con el número que lleva este mismo elemento y lo activa a través del dispositivo electrónico, que no obstante el jefe de servicios debe hacer unos arqueos, lo que se está establecido mensualmente, que unos son mensuales, o dos veces al mes, pero él debe hacer unos arqueos a estas tarjetas verificando que esté acorde el stock a las tarjetas recibidas versus las entregadas y activadas, ahora, que en caso tal que se visualice alguna diferencia, el jefe de servicios en su control dual debe validar a que se debe esa diferencia, establecerla, ajustarla en caso que sea por algún error operativo, de lo contrario, si no se establece la diferencia, inmediatamente debe reportarla a su analista operativo para que se haga una verificación más profunda y se logre establecer el motivo por el cual falta una tarjeta débito y descartar una posibilidad de fraude; que tiene entendido que en esa oficina donde prestaba servicios el demandante se hizo un arqueo de tarjetas débito durante el mes de marzo del año 2020, que de echo dentro de la investigación se determinó que hubo como un cambio de cargo y durante esos cambios de cargo se debe hacer el arqueo para entregar el cargo con todos los cuadros, insistiendo en que si llegaba a haber alguna diferencia o alguna situación donde no se encontraran todos los elementos de la oficina en su perfecto estado y cantidad obviamente se deja el reporte, pero que en este caso entiende que si hubo un arqueo previo al cambio que se realizó; que el procedimiento o política establecida es un hecho que se encuentra documentado y es un tema operativo, pero en su experiencia entiende que la persona reporta y una vez reporta al subgerente administrativo, se hace todo el proceso de conseguir reemplazo y luego la persona va al sitio y hacen el empalme, es decir, hace la entrega del cargo verificando todo el proceso, que esto lo dice por su experiencia que tiene con el banco y en el cargo que ejerce actualmente así lo hacen, que no cree que sea distinto para el resto de colaboradores; que en lo referente a quien recibió el cargo cuando el demandante salió a su licencia de luto tiene entendido que hay una jefe de servicios supernumeraria, de nombre Mabel, de la que no recuerda el apellido pero que entiende hizo la entrega del cargo a esa jefe de servicios; que tiene entendido que el demandante si le hizo la entrega del cargo Mabel, que de hecho fue ella quien hizo el reemplazo en la licencia de luto del demandante; que el Banco en cabeza del área de seguridad inició un proceso penal, el que se está adelantado, que no sabe en qué juzgado pero que si está en curso; que hay una serie de monitoreos que se hacen en el área especializada y cuando se hacen esos intentos se procede a hacer algunos bloqueos, pero que no se tiene la cobertura del 100% de todos y cada uno de los productos, pero en efecto cuando se encuentran situaciones inusuales e irregulares ese monitoreo levanta la mano y se empiezan a gestionar una serie de verificaciones, validaciones para determinar que lo que se está haciendo es válido, que con respecto a los intentos es un tema que es recurrente, hay oficinas donde se

está haciendo bien el proceso, es todo dentro de la parte legal, pero por alguna razón los dispositivos no leen la huella de la persona, entienden que ocurre con personas de la tercera edad, con quienes se hacen varios intentos hasta que el dispositivo les da el cotejo con la Registraduría; que no había manera que el demandante como jefe de servicios pudiera saber o controlar las operaciones que hacía Carlos Moreno; que Carlos Moreno era autónomo en sus funciones como asesor comercial, que él una vez lleva la Tablet ya es para el proceso de validar personas para realizar la apertura del producto; que el departamento no detectó los 9 intentos de fraude con 2 de las cédulas, porque no están monitoreadas todas las operaciones, que hay unas reglas creadas, algo técnico se hace un barrido de productos y los que sean más recurrentes que tengan algún desbordamiento, se hace un análisis posterior, que estos productos son en línea, que cuando las huellas pasa y todo sale correcto, el producto queda aprobado y queda todo dispuesto, entonces si activan la tarjeta de una vez inmediatamente pueden ir a hacer los retiros en los cajeros y que fue lo que se vio que pasó en varios de los casos.

En testimonio **David Campos** mencionó que lleva vinculado al Banco de Bogotá desde octubre del 2018 y para el 2020 estaba en el cargo de analista administrativo de servicios para la región Bogotá, cargo que tenía diversas funciones, estaba administrando una parte de las oficinas de la región Bogotá en cuanto a temas administrativos, de gastos de cumplimiento de ciertos procesos, también manejaba temas de recursos humanos en algunos puntos, que básicamente eran el apoyo administrativo de las oficinas Bancarias; que en su momento cuando él estaba como analista administrativo del proceso de custodia de las tarjetas débito y crédito, llegaban por medio de una bolsa de seguridad a las oficinas, la recibía la oficina, tenían que verificar que el conteo físico de esos plásticos coincidiera con lo que tenían en el aplicativo y posterior a eso el jefe de servicios hacia la reasignación de las tarjetas a cada asesor de ventas y servicios; que el procedimiento para la custodia de las tablets para el año 2020 cuando él estaba como analista administrativo, el proceso de custodia de dispositivos electrónicos, y en específico de las tablets se regía por un documento que es el GEP PIL 002, que es una versión del documento donde constataba que la Tablet tenía que ser custodiada por los jefes de servicios al finalizar la jornada laboral, la jornada laboral se acababa sobre las 4:30 o 5:00 y todos los jefes de servicios lo que debían hacer es buscar el dispositivo, tenerlo en sus manos junto con el cargador y ponerlo en custodia bien sea en la Bóveda siempre que se acababa el día laboral y el fin de semana también tenía que estar custodiado debidamente; que sabe que el demandante disfrutó una licencia de luto para mediados de marzo de 2020, no recuerda exactamente las fechas pero sabe que fue como para los segundos 15 días de marzo, el 17 o el 18 de marzo; que la entrega del cargo la hizo el demandante por medio de acta, que obviamente como fue por licencia de luto se coordinó con una jefe de servicios que pudiera suplir la ausencia del demandante, que entonces aquel se retiró de la oficina y recibió en su momento Mabel que era jefe de servicios de la región Bogotá, supo de la entrega, del cambio puesto que el demandante los notificó de la licencia de luto del cubrimiento por Mabel y posteriormente por un documento de acta que levantaron; que cuando el demandante al momento de irse de licencia de luto hay un acta que el demandante dejó donde en una parte del acta se encontraron diferencias y que quedaba pendiente por revisar o por validar; que el demandante en su momento no reportó eso a su superior, no tiene conocimiento que haya habido reporte de la diferencia;

que la oficina donde prestaba servicios el demandante queda en el Centro Comercial Centro 93; que en esas oficinas durante la pandemia hubo muchas disposiciones por tema de la alcaldía, del Gobierno, pero en específico el Centro 93 cerró sus puertas por ende la oficina también tuvo que haber hecho cierre porque no permitían por temas de pandemia; que el trabajo para esas personas de la oficina en la pandemia fue una estrategia de varias áreas como de la gerencia administrativa y la gerencia comercial donde comenzaron a reubicar a los asesores y a adaptarse a la nueva normalidad para poder seguir cumpliendo con su trabajo como asesor comercial, que utilizaban a los asesores para reemplazar posibles ausencias por COVID o pronóstico de posible COVID y también se empezaron a trabajar modelos de call center para algunos asesores de ventas, que eso es a nivel nacional; que no tiene conocimiento de que haya habido una autorización formal para el retiro de la Tablet; que por parte de la gerente de la oficina no hubo alguna autorización formal o informal para el retiro del dispositivo de la oficina; que el banco da a conocer sus políticas para la ejecución de sus procesos, que antes de pandemia había unas reuniones que se hacían en las oficinas diariamente y se hablaban de diversos temas propios de la oficina y de la divulgación de normas y de actualización de normas o circulares que expida la organización, que adicional a esto el Banco de Bogotá tiene a disposición de todos estos colaboradores la Intranet de las normas, circulares, políticas, manuales de todo lo que tiene que ver en cuanto al rol de cada funcionario del Banco; que para este caso el Banco tiene un área que es la gerencia de procesos, encargada de hacer el desarrollo de todos los documentos que los parametrizan a ellos en la normativa legal y ética, que hay un documento que es el GEP PIL 002, documento que les habla del alistamiento, la custodia de todos los dispositivos electrónicos entre esos la Tablet, que esta es la versión 2 porque existe el GEP PIL 001 donde también habla sobre la documentación y la custodia de elementos que entregan a las oficinas; que el GEP PIL 001 fue un documento que estuvo para el 2019 y el GEP PIL 002 es del 2020; que después de la ocurrencia de los hechos en la pandemia el siguió laborando en la Oficina Centro 93, siendo analista de servicios de la oficina; que actualmente se encuentra en otro cargo en otra dependencia desde el año en el 2021.

Miguel Ángel Casquete Vargas dijo que no tiene fechas exactas del periodo de vinculación del demandante, no está con el área administrativa, no tiene la información; que las razones por las cuales el demandante fue desvinculado se debió a una situación de unos ilícitos que se presentaron a través de una Tablet que es de manejo para radicar operaciones día a día de las oficinas; que respecto a esa Tablet para el tema de administración hay unos procesos que el banco tiene no solo para el manejo de la Tablet sino para cualquier otro proceso que se lleve a cabo de las oficinas, donde el banco tiene unos manejos unas custodias de esos elementos y tiene o está definido como tal que la Tablet cuando está en servicio u horario de atención al público la tiene un asesor comercial y al finalizar la tarde, cuando ya no hay ninguna operación, es decir, que ya no hay clientes en la oficina, esta debe ser custodiada por cada uno de los jefes de servicios de cada una de las oficinas a nivel país, que conoce el procedimiento porque trabaja en el área de control de operaciones más o menos hace 12 años; que el demandante se encontraba en la Oficina centro 93 y ese manejo es del jefe, que éste en las mañanas hace la entrega de la Tablet al asesor comercial que tenga que hacer su gestión, **que el asesor comercial es el responsable de hacer uso de esa Tablet, durante el día hace el**

registro de sus productos, sus ventas comerciales, las validaciones con los clientes y al finalizar la Tablet tiene que reposar en custodia del jefe de servicios y el jefe de servicios lo que hace es guardarla y al día siguiente vuelve y hace la misma actividad; que la gerente no tiene alguna función en relación con la Tablet, no tiene que dar autorización para su retiro, para las fechas del evento no hay un manejo diferente al comentado, que al finalizar la tarde siempre debía estar en custodia de cada jefe; que sobre los ilícitos que indica; que para el momento que el asesor involucrado en los ilícitos, se quedó con esa Tablet tiene conocimiento que el demandante estaba como jefe en la oficina centro 93, que tiene entendido que para la última semana o cercana al tema de la pandemia a él se presentó un problema familiar y al demandante estuvo reemplazándolo otro jefe de servicios en esa última semana, pero que tiene entendido que las operaciones se realizaron en semanas anteriores también a esa fecha porque cree que eran más de 10 créditos que presentaron esas inconsistencia; que si se necesitaba retirar la Tablet de la oficina por parte del asesor la gerente o el gerente para las fechas no había no estaba documentado que tuviera que dar alguna autorización, que el manejo de la Tablet era exclusivo en la oficina en ese entonces; que hay dos documentos que hacen referencia al manejo y administración de esas tablets, que uno salió en el año 2019, cuya referencia es la GEP 001 y el otro es el 002 y los 2 hablan del manejo y custodia de la Tablet; que el Banco para dar a conocer los manuales, circulares y las políticas, tiene varios medios de comunicación: a través de correo electrónico, novedades de procesos y la DUC del área de seguridad que también generan comunicaciones recordando todo esto que se documenta en estos procesos, que anualmente la DUC hace una especie de feria y les envía un soporte o una cartilla recordando todos esos procedimientos a todos los funcionarios del Banco, que entonces si hay una buena información, que existen diferentes áreas que están mandando tips donde se recuerdan todos estos procesos y se les dice que tengan cuidado con determinados proceso, que en los casos de jefes de servicios, que son los líderes de oficina, cuentan con la consulta que requiera para algún servicio a través de la fuente de información que tiene el Banco establecida; que los analista de la gerencia de control de operaciones tienen varias oficinas, que hace unos monitoreos y están rotando por oficinas, que no sabe exactamente qué tiempo pudo haber durado como analista que estuviese encargado de la oficina centro 93, pero que podría decir que estaba iniciando pandemia, que pudo haber sido 3 o 4 meses; que no recuerda exactamente si el demandante en ese tiempo que se dice tuvo una diferencia en arcos o similares, pues son 40 o 50 oficinas, que para el caso del evento si tiene entendido que en las actas de entrega que se hicieron había una diferencia entre las tarjetas débito que manejan los asesores y que en su momento no fue aclarado; que el no vio el acta de entrega pero eso fue lo que se comentó en su momento de la entrega del cargo; que para la validación de colocación de créditos hay unas planillas que se manejan semanalmente que se envían a las áreas comerciales pero quien debe hacer seguimiento es el gerente de zona.

De la valoración exhaustiva de los reseñados medios probatorios, en especial de los descargos que rindió el actor el 29 de mayo de 2020 y su propio interrogatorio de parte, no queda duda para la Sala que, el actor si incurrió en las faltas que se le endilgaron y que las misma efectivamente ostentan la connotación de graves y corresponden a las que soportaron la terminación de su vínculo laboral de manera

unilateral por parte del Banco de Bogotá previa invocación de una justa causa por parte de ese empleador. Ello por las siguientes razones.

Existe suficiente prueba documental que permite evidenciar que, en efecto, el Banco adelantó una legítima investigación frente a las conductas que desplegó su Asesor de Ventas y Servicios de la oficina 223- Centro 93: Carlos Andrés Moreno Cruz Oficina 223 – Centro 93 (*expedición de productos: tarjetas débito y crédito del banco sin autorización de sus clientes y disposición de los fondos autorizados*), al punto de la gravedad de los hallazgos y las conclusiones a las que se llegó en dichas pesquisas, que también se logró demostrar por el Banco que, hoy afronta ante la Fiscalía General De La Nación- Oficina De Asignaciones una denuncia penal frente al ciudadano en cita por los delitos *de hurto por medios informáticos Agravado por la Confianza, en concurso con Violación de datos personales, Acceso abusivo a un Sistema Informático y Falsedad*.

Ahora, aun cuando el aquí demandante, Fernando Torres Olivera, no estuvo involucrado en ninguna de las conductas presuntamente contrarias a la ley que se le endilgan al Carlos Andrés Moreno Cruz, las conclusiones a las que llegó la indagación del Departamento de Seguridad del Banco de Bogotá, con respecto a las funciones del cargo de jefe de servicios, dejaron en evidencia la falta de cumplimiento de obligaciones específicas, en especial, las relacionadas con la custodia de la tablet, dispositivo con el que, el Banco estableció el Asesor de servicios y Ventas acusado, realizó las colocaciones indebidas de los productos bancarios.

En efecto, es el mismo demandante cuando al rendir los descargos y el interrogatorio de parte surtido en este trámite judicial, aceptó que, si tenía bajo su responsabilidad la custodia de la tablet de la oficina 223 del Centro 93, hecho que se encuentra además documentado con los documentos -formato ADO_FOR-003 V1 11/08/ 2017 y su actualizado a septiembre de 2019, del que pese a que el actor indicó en el interrogatorio de parte, no conocía, lo cierto es que gozan de plena constancia que era conocido por el actor, pues tal como quedó ilustrado con antelación, exhibe su firma manuscrita en señal de recibido el 21 de febrero de 2020. De tal manera, que el actor poseía pleno conocimiento que, una de sus funciones relacionadas con los Recursos físicos era *“custodiar la tableta y el lector biométrico de autogestión de productos digitales en los horarios de no atención al público, velar que los dispositivos tengan carga para la atención al público y en ausencia del gerente coordinar el programa de asignación del rol ABS anfitrión digital”*.

Bajo este escenario, encontrándose en el Jefe de Servicios la custodia entera de la Tablet cuando esta no estuviera siendo utilizada por el público, era su deber velar porque que ese artefacto se encontrará seguro como lo dispone el documento Piloto Dirección de Impacto Digital y Vicepresidencia de Canales GEP_PIL_002 Versión: 2 (GEP_FOR_019 V4 13/01/2020) sobre *Solicitud, alistamiento y entrega de dispositivos digitales (Tablet y lector biométrico* en el punto 1.5.5, del que se puede extraer también era conocido por el actor, pues la mayoría de los testigos manifestaron que las políticas y procedimientos del Banco se encuentran documentados y en intranet,

aplicativo sobre el cual el actor dijo tenía acceso como todos los colaboradores. Adicionalmente, reconoció que era su deber cargar la Tablet diariamente aspecto sobre el cual también en el punto 1.5.5. así:

“El Subgerente de Servicios/ Jefe de Servicios/ Jefe de Operaciones debe cargar la batería de los dispositivos digitales mientras los tenga en custodia, esto con el fin de garantizar que los dispositivos se encuentren cargados al 100% para el inicio de la jornada laboral del siguiente día. Se recomienda no apagar la tableta. Durante el tiempo que no se tenga en uso los dispositivos digitales se debe mantener en un lugar seguro y bajo llave (Aplica para Tablet del modelo Avs Digital)”.

De cara de nuevo a los hallazgos de la investigación arrojaron que el señor Carlos Andrés Moreno Cruz realizó las colaciones de los productos presuntamente fraudulentos en el periodo de 18 de marzo de 2020 al 07 de mayo de 2020, fechas para las cuales el actor fungía en el cargo de Jefe de Servicios de la oficina 223- Centro 93, por lo que era su obligación custodiar la Tablet en esos periodos dado que esta debía siempre regresar a él, una vez se terminara la jornada diaria, más aún porque el Banco pudo establecer, que todas las operaciones fueron realizadas por fuera de horario de la oficina y en fines de semanas, por lo que las afirmaciones del actor en sus descargos ratificados en su interrogatorio de parte, de que creía, asumía, que la Tablet estaba en poder del asesor anfitrión o digital para gestión comercial y/o con autorización de la gerente de la oficina, no lo justifican o exoneran de que era su responsabilidad indagar, saber, donde estaba la Tablet cada vez que finalizara la jornada laboral, luego dicha negligencia y falta de control como lo determinó el a quo, hizo posible que se realizaran las conductas por lo menos hasta ahora contraria a las políticas de ética y manejo de recursos del Banco, precisándose que si bien es cierto que se verifica que el retiro de la Tablet se presentó para el 18 de marzo de 2020, fecha en la cual se encontraba disfrutando de licencia de luto y que lo fue hasta el 24 de marzo de 2020, también es cierto que para esta última data, al retornar de su licencia, debió de verificaren dónde se encontraba dicha Tablet y asumir nuevamente su custodia y cuidado, situación que no se presentó, evidenciándose que solo hasta el 7 de mayo de 2020, el asesore procedió con el retorno de tal elemento, de ahí que resulte viable inferir que el aquí accionante no ejerció de forma eficiente, puntual y oportuna tal labor, lo cual conllevó a que se pudiera efectuar las transacciones fraudulentas objeto de investigación por parte de la accionada; y es que se debe tener en cuenta que el retiro de la Tablet sin autorización y sin el control pertinente, era un hecho que se había presentado con anterioridad pues demostrado esta que el asesor Carlos Moreno, también se sustrajo la Tablet sin autorización para febrero de 2020.

Del mismo modo, quedó demostrado de los descargos, interrogatorio de parte, prueba testimonial y prueba documental: Instructivo Módulo de Inventarios- Instructivo Módulo de Inventarios Documento Versión 2 del 04/02/2020, que el actor tenía a su cargo tareas de arqueo de títulos valores que era su deber informar a su superior sus desajustes o descuadres en oportunidad y no lo hizo, según quedo consignado en el acta de 24 de marzo de 2020, cuando el actor retornó a su puesto de trabajo, luego de una licencia por luto del 16 al 24 de marzo de 2020.

De todo lo narrado, diáfano resulta concluir que, si existen elementos probatorios que logran dar cuenta del incumplimiento de las obligaciones que tenía el trabajador, y que a las mismas si les resulta dable otorgarle el calificativo de graves, y que en tal medida conforme fue declarado por el a quo, si se logró acreditar la justa causa para finalizar el contrato de trabajo, pues se itera las funciones de custodia de la tablet y arqueo de títulos valores, se encuentran determinadas claramente en el cargo de jefe de servicios que ocupó hasta el 09 de junio de 2020, omisión en el desempeño principalmente de la custodia de la Tablet que se itera facilitó que el asesor de servicios Carlos Moreno Cruz cometiera las irregularidades, lo que se desencadenó el finiquito del vínculo contractual.

La anterior conclusión, no se desdibuja con el hecho de que el actor haya estado en licencia por luto del 16 al 24 de marzo de 2020, pues contrario a lo dicho por el apoderado de la parte demandante en los alegatos de conclusión, no es cierto que el a quo haya omitido este aspecto, pues claramente se refirió a dicha circunstancia, solo que consideró con fundamento en la investigación administrativa que desplegó el demandante que el incumplimiento en la custodia de la Tablet por parte del accionante acaecieron desde antes de la licencia, según las operaciones realizadas por el asesor de servicios y ventas entre los lapsos de tiempo comprendidos entre el 18 de marzo de 2020 al 07 de mayo de 2020, tesis que esta Sala comparte en su totalidad, atendiendo la documentación que allegó el Banco sobre las fechas horas y lugares donde se realizaron las operaciones señaladas de fraudulentas.

Corolario de todo lo explicado, no le queda otro camino a esta Sala que confirmar en su totalidad la decisión de primera instancia.

4. Costas

Sin costas en esta instancia, atendiendo que se conoce en grado jurisdiccional de consulta

5. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia del 13 de febrero de 2023 proferida por el Juzgado Veinticuatro Laboral del Circuito de Bogotá dentro del proceso promovido por **FERNANDO TORRES OLIVERA** en contra del **BANCO DE BOGOTÁ**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN Costas en esta instancia

TERCERO: En oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase.

DIANA DEL PILAR MARTINEZ MARTINEZ
Magistrada Sustanciadora

Danielo DE LOS RÍOS B.

DANIELA DE LOS RÍOS BARRERA
Magistrada

Karen I. Castro O. 041/25

KAREN LUCÍA CASTRO ORTEGA
Magistrada

ⁱ ...La jurisprudencia tanto del extinguido tribunal supremo como de esta Sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y éste último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley...;

ⁱⁱ ...Al respecto, para la Sala, ha sido inveterada la obligación de la empleadora de demostrar la justa causa del despido. Así lo ha sostenido desde la sentencia CSJ SL 5237, 20 nov. 1992; previsión jurisprudencial que se halla en concordancia con el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, de aplicación analógica al procedimiento del trabajo y de la seguridad social (art. 145 CPTSS), que establece que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.

ⁱⁱⁱ ...En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe “en el momento de la extinción”, de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así: a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita: b) expresando escuetamente el hecho que la configura son ninguna cualificación o invocación normativa, y c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente.

Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte, si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda...

^{iv} Esta corporación ha reiterado la necesidad de informar en la carta de despido las razones del mismo sin que con posterioridad se puedan aducir otras circunstancias, así como la inmediatez que debe existir entre los hechos endilgados y la decisión de finalizar el vínculo, pues la extemporaneidad de la misma rompe el nexo causal que debe existir entre el motivo alegado por la empresa y la terminación unilateral del vínculo (CSJ SL806-2013).

^v En virtud de lo anterior, las razones que ahora alega la empresa, tales como que el trabajador era violento y agresivo con sus compañeros de trabajo, son extemporáneas, habida cuenta que de acuerdo con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo “La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”. Luego, si las razones no fueron reveladas al momento del rompimiento del vínculo, no pueden ser expuestas ulteriormente; esto, a fin de garantizar el derecho de defensa del trabajador y el principio de buena fe que rige las relaciones laborales.

^{vi} **ARTICULO 62. TERMINACION 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). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

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.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Firmado Por:

Diana Del Pilar Martinez Martinez

Magistrada

Sala Laboral

Tribunal Superior De Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **1e70b8c996fe5b7d09779e4b5faa5b6de1c56d71b59c913d3adfdac1a8e12bf3**

Documento generado en 19/02/2025 10:49:10 AM

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

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