



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 4

OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL997-2025

Radicación n.º 19001-31-05-001-2022-00098-01

Acta 012

Manizales, ocho (8) de abril de dos mil veinticinco (2025).

La Sala decide los recursos de casación interpuestos por **BOOMER CALVACHE RIASCOS** y el **BANCO POPULAR SA**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán el 5 de junio de 2024, en el proceso instaurado por el primero en contra de la segunda.

I. ANTECEDENTES

Boomer Calvache Riascos llamó a juicio al Banco Popular SA, con el fin de que se declarara la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido del 21 de noviembre de 1994 al 20 de octubre de 2021; que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo celebrada entre el banco y la Unión Nacional de Empleados Bancarios y su compilación de

normas vigentes del sindicato de trabajadores de la entidad, del 6 de marzo de 1990, y por tanto, le era aplicable lo dispuesto en el literal A) del art. 9; que fue despedido sin justa causa; y que ello fue ineficaz.

En consecuencia, que se condenara a la entidad empleadora a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales causados, así como los aportes a seguridad social y parafiscales dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta cuando se haga efectivo aquel.

En subsidio, pretendió el pago de la indemnización por despido injusto establecida en la convención colectiva de trabajo o la del art. 64 del CST, la más favorable; y la indexación de las sumas objeto de condena.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que el 21 de noviembre de 1994 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con el Banco Popular SA, para desempeñar el cargo de mensajero, y posteriormente ejerció otros, hasta llegar al de jefe de la División Administrativa y de Personal, en la ciudad de Popayán; que se encontraba afiliado al Sindicato Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB-, Seccional Popayán, siendo beneficiario de la convención colectiva de trabajo firmada entre esta y el banco.

Narró que era padre cabeza de familia, por encontrarse a su cargo sus hijos Juan Sebastián Calvache Quigua, quien

cursaba el quinto nivel de la carrera de Fisioterapia en la Universidad María Cano, e Isabela Calvache Ortega, quien es menor de edad y cursaba el grado séptimo en la Congregación de Hermanas San José de Tarbes, dependiendo los dos exclusivamente de él.

Señaló que el 24 de agosto de 2021, funcionarios de Gerencia de la Contraloría de la entidad, lo entrevistaron en forma virtual acerca de los hechos acontecidos el día 6 del mismo mes y año, en los que fundaron la terminación de su contrato de trabajo; que mediante comunicación del día 30, se le notificó, al igual que al sindicato, para dar explicaciones sobre lo ocurrido el 6 de agosto de ese año, y el 2 de septiembre de ese año, compareció ante la directora regional del Banco Popular SA, a diligencia de descargos a la que fue citado.

Afirmó que durante todo el tiempo que ocupó cargos directivos en la entidad, tanto él como los otros jefes autorizaron el ingreso de clientes y personas de confianza, aún en horas no hábiles de funcionamiento, para diferentes gestiones, sin que ello fuera motivo de observación alguna por parte de su empleadora; que esta adelantó en forma acelerada y viciada de nulidad trámite disciplinario en su contra, tras el cual fue despedido de manera injustificada y sin mediar autorización por el Ministerio del Trabajo, pese a ser padre cabeza de familia; que la Dirección General del banco, a través de oficio del 19 de octubre de 2021, le comunicó la terminación del contrato a partir del día

siguiente, por los presuntos hechos acaecidos el día 6 de agosto de ese año.

Indicó que el banco y el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular SA suscribieron convención colectiva de trabajo el 6 de marzo de 1990, la cual, en el literal A) del artículo 9, en cuanto a la aplicación de sanciones, estableció que *«(a) el trabajador inculcado deberá ser llamado para que explique su conducta dentro de los 3 días siguientes a aquel en que el Banco tenga conocimiento de la falta»*, no obstante, el empleador desconoció lo allí estipulado, pues desde que tuvo conocimiento de la presunta falta endilgada, a la fecha de la notificación, esto es, al 30 de agosto de 2021, transcurrieron más de 3 días, por lo cual la sanción disciplinaria impuesta habiendo pretermitido dicho trámite, no surtió efectos, dando lugar a la ineficacia del despido.

Añadió que después de haber sido despedido de sus labores, atraviesa por una situación económica vulnerable, en razón a que con anterioridad había contraído obligaciones crediticias, una por valor de \$4.842.760 con el Fondo Mutuo de Inversión de Empleados del Banco Popular SA, y otra con la entidad bancaria, obligación n.º 9210000904, para la adquisición de vivienda, por valor de \$144.000.000, lo que ha desencadenado síndromes en su estado emocional de ansiedad y depresión; y que le asiste derecho al reintegro al cargo desempeñando, sin solución de continuidad, con el pago de los salarios, prestaciones sociales legales y extralegales, aportes a la seguridad social y parafiscales

dejados de percibir desde la fecha de su despido, hasta cuando se haga efectivo aquel.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó el contrato de trabajo indefinido celebrado con el señor Calvache Riascos, aunque aclaró que se desarrolló entre el 21 de noviembre de 1994 y el 19 de octubre de 2021, desempeñando como último cargo el de jefe de la División Administrativa y de Personal.

Señaló que el demandante no actuó con la diligencia necesaria en los hechos ocurridos el 6 de agosto de 2021, por el contrario, fue manifiesto que lo hizo de forma irresponsable, pues sin justificación alguna dejó ingresar a dos personas ajenas a la entidad bancaria, poniendo en riesgo el flujo de efectivo que había para ese momento dentro de la sede, así como la seguridad de esta; que aquel infringió los deberes que tenía como trabajador, omisiones que configuraron la terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a él, con base en lo establecido en la convención colectiva de trabajo del 13 de enero de 1978.

Adujo que, pese a lo anterior, adelantó el proceso disciplinario en contra del trabajador, como se colige de las siguientes actuaciones: el 6 de agosto de 2021 aquel autorizó el ingreso a la oficina de Popayán a dos personas fuera del horario de atención de esta y del horario laboral; que el día 24 del mismo mes y año, fue escuchado por la Gerencia de la Contraloría por los hechos ocurridos, la que a los dos días

presentó el informe n.º. 950-00296-2021; que el 30 de agosto siguiente, se le citó a descargos, lo cual se realizó el 2 de septiembre; y el 19 de octubre de esa anualidad se le terminó el contrato con justa causa imputable a él.

Por último, alegó que no es cierto que para la data del finiquito laboral el señor Calvache Riascos tuviera la condición de padre cabeza de familia, toda vez que, tal y como se observa en su historia clínica, confesó que vive con su esposa de 42 años, quien labora en un banco, por ende, no se cumplen los requisitos jurisprudenciales establecidos por la Corte Constitucional en la sentencia CC T-003-2018.

En su defensa propuso las excepciones que denominó inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido; la falta grave cometida por el trabajador el 6 de agosto de 2021, no es susceptible de calificación por parte de los jueces; falta de título y causa del demandante; no ostentar el actor la condición de padre cabeza de familia; improcedencia del reintegro e inexistencia de fuente legal; compensación; enriquecimiento sin causa; buena fe y prescripción.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán por medio de sentencia del 1º de septiembre de 2023, resolvió lo siguiente:

PRIMERO: NEGAR las pretensiones incoadas en la demanda por el señor BOOMER CALVACHE RIASCOS y, en su lugar, se

ABSUELVE de todos los cargos al demandado BANCO POPULAR, por los motivos expuestos en esta providencia.

SEGUNDO: DECLARAR probadas las excepciones de mérito denominada (sic) inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido e inexistencia de condición del actor como padre cabeza de familia, propuesta (sic) por el BANCO POPULAR demandado.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, al resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante, por medio de sentencia del 5 de junio de 2024, resolvió lo siguiente:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha 1º de septiembre de 2023 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, dentro del PROCESO ORDINARIO LABORAL, adelantado por el señor BOOMER CALVACHE RIASCOS contra el BANCO POPULAR y en su defecto declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 21 de noviembre de 1994 y el 19 de octubre de 2021 el cual fue terminado unilateralmente y sin justa causa por el empleador BANCO POPULAR y declarar no probadas las excepciones propuestas por la parte demandada.

SEGUNDO: CONDENAR al BANCO POPULAR a pagar al demandante BOOMER CALVACHE RIASCOS la suma de \$338.732.493, por concepto de indemnización por despido injusto más la indexación conforme lo indicado en la parte considerativa de esta providencia, indexación que se extenderá hasta la fecha del pago efectivo.

TERCERO: CONDENAR en costas de ambas instancias a la parte demandada y a favor del demandante. De conformidad con lo consagrado en los artículos 365 y 366 del CGP, una vez ejecutoriada la presente providencia se procederá a fijar el valor de las agencias en derecho de esta instancia, para lo cual la Secretaría de la Sala deberá pasar nuevamente el asunto a despacho.

CUARTO: ORDENAR allegar al expediente, la liquidación efectuada por el Profesional Universitario Grado 12 que presta su colaboración a la Sala Laboral de este Tribunal, por medio de la cual se actualizó al mes de abril de 2024 la indemnización por despido injusto impuesta a cargo de la parte demandada.

El *ad quem* partió de que el problema jurídico se orientaba a determinar, con base en las pruebas arrimadas al plenario, si se acreditó que el señor Calvache Riascos fue el autor y el responsable de la conducta atribuida como justa causa de terminación del contrato de trabajo. Y que, en caso afirmativo, debía analizarse si aquella constituyó una justa causa de despido, conforme a las normas citadas en la misiva de terminación; si la decisión unilateral de la empleadora, fue una medida proporcional a la falta cometida; si correspondía aplicar una sanción prevista en la convención colectiva y en el reglamento de trabajo, en lugar del despido; y si el trabajador gozaba de estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de familia.

Advirtió que si la respuesta al primer interrogante era negativa, debían definirse las consecuencias jurídicas de la falta de prueba respecto a la autoría y responsabilidad del demandante, en relación con las pretensiones principales y supletorias del libelo genitor.

De manera preliminar indicó que acogería la tesis de que la demandada no logró probar, mediante las probanzas arrimadas, que el trabajador fuera el responsable de la conducta alegada como causa justa de despido. En consecuencia, ordenaría el pago de indemnización correspondiente, conforme a lo establecido en la convención colectiva de trabajo.

Y que no declararía la ineficacia del despido por un supuesto incumplimiento del procedimiento disciplinario o

por la alegada estabilidad reforzada de padre cabeza de familia, ya que estos argumentos tampoco fueron probados.

Como hechos indiscutidos, tuvo la existencia entre las partes de un contrato de trabajo entre el 21 de noviembre de 1994 y el 20 de octubre de 2021; y que al demandante lo cobijaba la convención colectiva de trabajo firmada el 6 de marzo de 1990.

Señaló que, según la jurisprudencia, le correspondía al trabajador demostrar los hechos del despido, mientras que el empleador debía acreditar la existencia de la justa causa; y que, en el caso concreto, este debía probar *«[...] que él es el autor material de la conducta que se le endilga como violatoria de sus deberes o responsabilidades consagradas en la ley laboral o en el reglamento o la convención colectiva de trabajo que así la consagren como justa causa de despido»*.

Frente a la valoración probatoria, indicó que la actuación que dio lugar al trámite administrativo que concluyó con el despido del actor fue el informe inicial del 26 de agosto de 2021, dirigido al vicepresidente de operaciones del Banco Popular SA sobre el acceso de personas a la sede de Popayán, fuera del horario de servicio de la oficina, suscrito por Nelson Rincón Ángel, Gerente de planeación, análisis y seguimiento – Gerencia de Contraloría, el cual se originó en razón de una queja anónima, y que concluyó que el trabajador permitió el ingreso de dos personas ajenas al banco a jugar *ping pong* fuera del horario de aquel.

Sin embargo, estimó el juez colegiado, que la única prueba directa presentada por la entidad demandada fue un fotograma extraído de las cámaras de seguridad, en el que no se observa al señor Calvache Riascos permitiendo el ingreso de estas personas; además, que el informe de contraloría contiene afirmaciones sobre la responsabilidad del trabajador sin respaldo documental, ya que no existió registro escrito ni grabación de la entrevista virtual donde presuntamente admitió los hechos.

Concretamente expresó lo siguiente:

Considera la Sala que las manifestaciones del trabajador demandante en la forma como fueron consignadas en el referido informe no otorgaban certeza suficiente para llegar a la conclusión de autoría y responsabilidad que del mismo informe se derivó en contra del trabajador ya que la sola calidad de asistente administrativo y funcionario de mayor rango presente el día de los hechos no lo hace responsable de una conducta concreta que bien pudo provenir de otro empleado o del personal de seguridad y menos cuando no se sabe cuantas (sic) personas pudieron estar presentes el día de los hechos en las instalaciones del Banco, y cuantas jugando *ping pong*; a lo cual si se habría podido llegar si en las fotos apareciera el demandante acompañando a los que ingresaron al banco ya sea entrando o saliendo ya que sería ese si un indicio casi necesario de su autoría de la conducta de autorizar la entrada respectiva.

Luego analizó el acta de los descargos rendidos por el trabajador el 2 de septiembre de 2021, y estableció que, de lo expuesto allí por este, no era posible derivar confesión de su autoría de la conducta endilgada.

Apreció la misiva del finiquito laboral que data del 19 de octubre de 2021, en la que textualmente se hicieron las siguientes afirmaciones: *«es de resaltar que usted aceptó ante los organismos de vigilancia y control del Banco haber*

autorizado el ingreso a la oficina Popayán a las dos personas externas a esta entidad Bancaria» y «Por otro lado, en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el día 2 de septiembre de los corrientes, cuando se le preguntó sobre los hechos Usted no quiso dar las explicaciones de lo sucedido, renunciando así a su derecho de defensa dentro de la diligencia de descargos».

Y manifestó lo siguiente:

Como puede advertirse se está fundamentando el despido en una confesión inexistente o que no se puede desprender con claridad hasta ese momento del contenido del informe de contraloría, y además se parte, como en el mismo informe, de presumir y afirmar la responsabilidad del trabajador que se entiende equivocadamente ratificada por una también irreal renuncia a su derecho de defensa la cual bien puede consistir en guardar silencio cuando es al empleador al que corresponde demostrar la justa causa; y por el contrario, manifestar como lo hizo el trabajador en sus descargos que *«el trabajo lo he realizado con mucha responsabilidad, ética, con la actitud necesaria para la ejecución del cargo y nunca pensando en poner en riesgo el patrimonio y los intereses del Banco»* implica desconocer cualquier conducta como la que se le estaba endilgando.

Si bien en el trámite administrativo previo y erróneamente denominado disciplinario, no se observa la afirmada confesión del trabajador, lo cual haría de por sí que el despido no fuera soportado en una justa causa al faltar el elemento autoría del trabajador despedido, mas no por la conducta endilgada que bien puede estar consagrada como justa causa en las normas sustanciales y reglamentarias invocadas para el despido, lo que por el momento no es necesario discernir; si era necesario que en el curso del proceso la parte demandada demostrara dicha autoría de la conducta justificativa del despido por parte del trabajador demandante y a ello se centrará la Sala en definir a continuación.

Se obtuvo como prueba en el curso del proceso el mismo informe de contraloría, la diligencia de descargos y la carta de despido, las cuales por si (sic) solas conservan la misma valoración que se ha realizado en los acápites anteriores y de los cuales no se desprende la pretendida confesión del trabajador sobre su autoría de la conducta consistente en haber autorizado o haberle

abierto la puerta a las dos personas que ingresaron, si es que se puede escindir que la autorización fuera por intermedio de un tercero como podría ser un guarda u oficial de seguridad u otro funcionario del banco ahí presente, o haberle abierto la puerta por parte del trabajador demandante que sería en el fondo también otra forma de autorización.

Sobre el interrogatorio rendido por el accionante, sostuvo lo siguiente:

En la declaración de parte del demandante él es enfático en afirmar que el 6 de agosto de 2021 no autorizó el ingreso de dos personas ajenas al Banco, que no los dejó entrar y al mostrarle el fotograma reconoce a las dos personas como Mauricio Perdomo extrabajador del Banco y su esposa y afirma que se enteró del ingreso el día que lo llamaron de Bogotá a preguntarle por él, pero que no tenía conocimiento del ingreso de él. Así mismo al preguntarle cómo era cierto que en entrevista con funcionarios de la Contraloría afirmó que había permitido el ingreso del señor Mauricio Perdomo y su esposa a jugar *ping pong* contestó no, no es cierto.

El demandante reconoce que el cierre de la oficina lo hace él, pero que las llaves las maneja el guarda de seguridad afirma que ese día el (sic) realizó el cierre de la oficina a las 4;30 de la tarde señala que conoce la política de seguridad del Banco y narra la actividad hasta el cierre de las bóvedas y la llave en custodia del jefe de divisiones administrativas y que posteriormente de ese cierre de las bóvedas que son temporizadas, ya se hace la entrega de las llaves al guarda de seguridad para que proceda él a permitir la salida de los funcionarios de la oficina.

Para la Sala lejos de encontrarse en la declaración de parte confesión sobre la autoría de la conducta endilgada como justa causa se niega rotundamente dicha autoría y se niega tajantemente que él hubiera aceptado o confesado en la entrevista con la Contraloría haber autorizado la entrada de las ya referidas personas ajenas al Banco.

Afirmó que no existía contradicción entre lo manifestado por el señor Calvache Riascos, según el informe de la Gerencia de Contraloría, y su versión al rendir interrogatorio, por lo siguiente:

[...] en tanto, en el primero se dice por quien suscribe el informe que el demandante les informó que las personas que habían ingresado a la oficina correspondían al señor Mauricio Perdomo, exfuncionario del Banco, y la esposa del señor Mauricio, así mismo les manifestó que habían ingresado a jugar *ping pong*, y ello lo acepta el trabajador demandante en su declaración solo que señala que se enteró del ingreso el día que lo llamaron de Bogotá a preguntarle por el fotograma negando que él hubiera autorizado dicho ingreso.

Es de señalar también que el demandante en su declaración de parte afirma que ese día ingresaron a la oficina 14 personas, 12 desconocidos y dos conocidos que los 12 desconocidos corresponden a funcionarios de otros bancos que asisten a la compensación bancaria que van mensajeros y funcionarios de otros Bancos que ese es un proceso que se realiza de 05:30 de la tarde a las 6:15 y después de esa hora ya ingresaron las dos personas conocidas, el exfuncionario del Banco y su esposa.

Se adentró en lo expresado por Juan Carlos Padilla Galindo, representante legal de la entidad demandada, al absolver interrogatorio; así como en las declaraciones de Beatriz Pinzón, Tania Mireya Sánchez, Nelson Rincón Ángel y Juan Pablo López Pareja; y concluyó lo siguiente:

De los elementos de prueba antes reseñados la Sala obtiene la convicción de que no se demostró al interior del proceso la autoría del trabajador demandante respecto de la conducta que se le endilgó como justa causa de terminación del contrato de trabajo, es decir, haber autorizado el ingreso a la oficina Popayán a las dos personas externas a esta entidad Bancaria, en tanto como ya se explicó el informe de contraloría consigna lo que el funcionario que lo suscribe afirma que el trabajador dijo en la entrevista virtual, sin que se hubiere levantado un acta o grabado dicha entrevista, es decir, que el informe es un documento de contenido declarativo de lo que se asegura afirmó el demandante sin que se hubiere obtenido ratificación alguna sobre lo afirmado sino todo lo contrario se desconoce por el trabajador haber autorizado la entrada de las dos personas o haberles abierto la puerta tal como afirmó tajantemente en su declaración de parte. Por lo mismo no existe contradicción entre lo que en dicho informe se dice que afirmó el trabajador ya que textualmente no afirma ni reconoce su autoría; con lo que afirma en su declaración de parte bajo la gravedad del juramento; y esta última como medio de prueba independiente de la confesión bien puede ser valorada cuando no entra en contradicción con otros medios de prueba obtenidos en el curso del proceso. Y ello porque

tampoco en los testimonios obtenidos se da fe de que el trabajador demandante hubiere autorizado la entrada de las dos personas ajenas al Banco o que él les hubiere abierto la puerta.

Ya se ha señalado anteriormente que es la conclusión que saca quien suscribe el documento de la Contraloría, la que indica que el trabajador demandante fue el que dio dicha autorización, pero ello no corresponde con lo que en el mismo texto del informe se narra él afirmó; y de este mismo informe surge la determinación de terminación del contrato de trabajo del demandante la cual se hace efectiva con otras dos afirmaciones que por sí (sic) solas violan los derechos fundamentales del trabajador como el de defensa y al trabajo cuando se sustenta en una confesión inexistente.

En efecto en la carta de despido se afirma «es de resaltar que usted aceptó ante los organismos de vigilancia y control del Banco haber autorizado el ingreso a la oficina Popayán a las dos personas externas a esta entidad Bancaria» lo cual resulta ser una primera afirmación contraria a la realidad ya que de lo afirmado ante la contraloría no se puede deducir confesión alguna de parte del trabajador como ya se ha explicado. Y, en seguida (sic) se afirma en la misma carta de despido que por otro lado, en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el día 2 de septiembre de los corrientes, cuando se le preguntó sobre los hechos Usted no quiso dar las explicaciones de lo sucedido, renunciando así a su derecho de defensa dentro de la diligencia de descargos.....» siendo esta segunda afirmación también contraria a la realidad como se explicó en acápites anteriores, por lo que un despido sustentado en dichas manifestaciones contrarias a lo verdaderamente afirmado por el trabajador y acogiendo conclusiones apresuradas o derivadas de la sola circunstancia de que el demandante era el empleado de mayor rango al momento de los hechos no deviene ajustada a la legalidad y no puede ser sino calificado como despido injusto independientemente de que las causales de despido esgrimidas puedan tener la calidad de justas causas en las normas en que se consagran y ello porque el primer elemento a definir siempre será la autoría de la conducta por parte del trabajador despedido lo cual en el convencimiento de la Sala no se podía obtener en el trámite (sic) interno previo al despido al interior de la entidad Bancaria demandada, como no se pudo demostrar al interior del proceso.

Concretamente, en cuanto a la declaración de Nelson Rincón Ángel, funcionario de Gerencia de Contraloría, manifestó lo siguiente:

[...] contiene un testimonio de oídas, es decir, que narra lo que el trabajador afirmó el día de la entrevista virtual y se mantiene en su contenido fiel a lo que afirma en su informe él narró, y que ya se ha dicho no contiene confesión alguna por parte del trabajador, y por la misma circunstancia de ser un testigo que narra exclusivamente lo que oyó debería ser valorado con mayor rigurosidad, pero al final la fuente de donde proviene lo que narra, es decir, el trabajador en su declaración de parte niega enfáticamente haber autorizado la entrada de las dos personas extrañas al Banco o haber jugado *ping pong* con ellas lo que definitivamente deja claro que la versión de este testigo solo está narrando lo que efectivamente dijo el trabajador en la entrevista virtual y que se mantiene fiel en su declaración ante el Juzgado de conocimiento por lo que la misma no podría tener credibilidad o aportar elemento para derivar la existencia de una confesión extrajudicial del demandante.

Cabe resaltar aquí que la confesión extra procesal (sic) para que valga dentro del proceso debe estar debidamente probada tal como lo indica el numeral 6 del artículo 191 del C.G.P. y conforme se han valorado los medios de prueba anteriormente, lejos está de haber sido probada la confesión del trabajador en la entrevista virtual con la contraloría o en la diligencia de descargos ante los funcionarios del Banco en el curso de la mal denominada investigación disciplinaria.

Para la Sala la declaración del mismo señor Nelson Rincón no permite llegar a la conclusión que él saca de que en el Banco el día de los hechos solo estaba el demandante y las dos personas ajenas al Banco que entraron después de las 6 de la tarde, que si sería un indicio grave de que quien podía haber autorizado la entrada era el demandante, y ello porque la afirmación que hace este testigo la sustenta en forma expresa en que en las fotografías no aparece nadie más, ya que el textualmente afirma que “a esa hora ya habían salido todos los funcionarios de la oficina excepto el señor Calvache que era el único que se encontraba en la oficina de acuerdo con los registros fotográficos y verificaron que efectivamente han ingresado dos personas posterior al cierre de la oficina”.

Para la Sala el fotograma o registro fotográfico al que se refiere el testigo y que es el mismo aportado al proceso se compone de 8 fotografías sacadas al parecer del video respectivo que solo son prueba de 8 momentos relativos a la entrada y transito (sic) de las personas ajenas al banco pero no dan razón de las circunstancias reales del banco en general, ni del lugar donde estaba ubicada la mesa de *ping pong*, ni quienes estaban jugando o viendo jugar *ping pong*, lo cual era de vital importancia demostrar, ya que por otra parte el trabajador demandante en su declaración de parte afirmó que ese día ingresaron a la oficina 14 personas, 12 desconocidos y dos conocidos que los 12 desconocidos corresponden a funcionarios de otros bancos que

asisten a la compensación bancaria que van mensajeros y funcionarios de otros Bancos.

Precisamente, si se hubiere aportado al proceso el video completo de las cámaras de seguridad del Banco se habría tenido la certeza de cuantas personas habían (sic) en el banco a la hora de los hechos y se habría podido observar a que (sic) hora salieron las personas de otros bancos y se despejaría la duda o posibilidad real de que se hubieren quedado jugando otras personas en la mesa de *ping pong*.

Cabe resaltar que la declaración de parte es un medio de prueba autónomo a la confesión consagrado así en el C.G.P. y por tanto mientras no existan pruebas que desvirtúen las afirmaciones del trabajador su versión debe tener cierta credibilidad sobre los hechos ocurridos no siendo ya posible desecharla por la sola circunstancia de que no contiene prueba de confesión, es decir, la versión tradicional de que solo puede valorarse en cuanto a las manifestaciones que produzcan consecuencias adversas a su situación procesal o a sus pretensiones. Además, es una versión de quien sí estuvo presente el día de los hechos, realizada bajo la gravedad del juramento y que no tiene en el proceso frente a sus afirmaciones prueba que las desvirtúe.

La misma declaración del funcionario de la contraloría y que corresponde con el registro fotográfico indica que a la hora en que ingresó el señor Mauricio al banco si había un guarda de seguridad y a la hora que cerraron la oficina y salieron las personas el guardia de seguridad ya no se ve en el registro fotográfico lo cual quiere decir por lógica que en principio el guarda de seguridad fue el que autorizó la entrada real o material de las personas ajenas al banco y que para saber si lo hizo por instrucción de otra persona como podría ser el trabajador demandante u otra persona, debió aportarse la prueba respectiva lo cual en el presente caso no ocurrió, teniendo sobre ello la parte demandada la carga de probarlo, es decir, la de la autoría de la conducta considerada como justa causa. Igualmente ya se ha dicho que el hecho de que en la última de las fotografías aparezca el demandante no es indicio necesario para dar por sentado que el estuvo con las personas ajenas al Banco o autorizó su salida en tanto esa fotografía corresponde a dos minutos después de la salida de la segunda persona ajena al Banco, si es que se puede aceptar que el hubiere reconocido ante el funcionario de la contraloría que él es el de esa fotografía aspecto sobre el cual no fue interrogado en su declaración de parte.

Resaltó que no era procedente dar por sentada la responsabilidad del demandante, concretamente por el

ingreso de dos personas ajenas al banco, por ser el funcionario presente de mayor jerarquía el día de los hechos:

[...] porque podría ser una forma de responsabilidad jerárquica no consagrada y no adecuada o consecuente con los propios actos sino también atribuible a la conducta de los demás funcionarios del banco y aún de los de seguridad, que quebrantaría las mínimas garantías como el derecho de defensa y la presunción de inocencia que en algo debe ser tenida en cuenta en este tipo de actuaciones en las que se atribuye una responsabilidad con consecuencias graves para el trabajador en las que está también de por medio su derecho fundamental al trabajo.

Así las cosas, dedujo que, de conformidad con las probanzas arrojadas al proceso, no se acreditó que el accionante fuera el autor y el responsable de la conducta endilgada como justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

En consecuencia, continuó con el análisis de si en este evento la demandada contravino el procedimiento para la aplicación de sanciones previsto en el literal A) del art. 9 de la convención colectiva de trabajo, al adoptar la decisión de finiquito laboral; frente a lo cual consideró que no fue así, debido a que este opera para sanciones, y no para la terminación del contrato con justa causa, y que solo se hubiera violado, si no se hubiere escuchado al trabajador previo al despido, lo cual efectivamente se cumplió.

Por lo que pasó a examinar si le asistía derecho al actor, a la alegada estabilidad laboral reforzada, dada su condición de padre cabeza de familia; en esa dirección precisó lo siguiente:

En igual forma la pretendida ineficacia del despido tampoco se logra en este caso por la vía de la alegada condición de ser padre cabeza de familia ya que en ello acertó la primera instancia al considerar que frente al hecho de ser el único que responde por sus hijos se tiene que en el interrogatorio de parte el demandante reconoce que es casado y que su esposa genera un ingreso económico, por lo que no encuentra establecidos los requisitos propios de la estabilidad laboral reforzada por padre cabeza de familia. Esta conclusión no se rompe por la circunstancia alegada por la apelación de que los hijos del trabajador demandante son de diferente madre y que dicha calidad podría tenerla respecto del hijo que no es de su esposa ya que el concepto a utilizar en este caso es el de familia y si ella está compuesta por la esposa y dos hijos, aun cuando de diferente madre, el ingreso económico es familiar y no está como en el presente caso en cabeza de uno solo de los esposos, es decir, el sostenimiento familiar no estaría solo en cabeza del trabajador demandante.

Incluso, luego señaló en lo pertinente lo siguiente:

Finalmente aun cuando fuere posible evaluar la posibilidad del reintegro del trabajador demandante por un factor diferente no pedido, la Sala considera que teniendo en cuenta las circunstancias en que quedaron las relaciones entre las partes conforme se observa en el curso del proceso, el reintegro no resultaría aconsejable en razón de la incompatibilidad creada por el despido que entorpecería el cabal desempeño del trabajador y quedaría en riesgo su propia estabilidad, por lo que en todo caso lo procedente es la indemnización por despido injusto consagrada en la convención colectiva de trabajo.

Estableció entonces, que lo procedente era condenar a la entidad demandada a pagarle al señor Calvache Riascos la indemnización por despido injusto consagrada en la cláusula octava de la convención colectiva de trabajo, por contener una tabla superior a la legal; y que realizados los cálculos pertinentes teniendo en cuenta un salario básico de \$3.712.145, ascendía a la suma de \$338.732.493, debidamente indexada al mes de abril de 2024.

Por último, advirtió lo siguiente:

Solo resta señalar que aun cuando hubiere sido demostrada la autoría del trabajador sobre la conducta a él atribuida, conforme lo ha indicado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-2857-2023 Rad:94307 de 22 de agosto de 2023 M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA, 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 prevista, en el contrato de trabajo, en la convención colectiva o el reglamento interno de trabajo, como justa causa de despido o se descalifique la misma atendiendo a las circunstancias particulares de cada caso. Y precisamente en el presente, las circunstancias particulares tales como el hecho de que quien entro (sic) ya conocía el banco y donde estaba la caja de seguridad, que la actividad a realizar jugar *ping pong* era permitida en alguna forma en anteriores oportunidades, que no se perdió nada del banco y que el demandante era el funcionario de mayor jerarquía al momento de los hechos y fue siempre un funcionario ejemplar en quien no recaía reproche anterior, son elementos que habrían podido entrar a definir el asunto desde esta otra óptica y con posibilidades reales de un solución similar o por lo menos no podría descartarse de entrada esa conclusión.

IV. RECURSOS DE CASACIÓN

Interpuestos por ambas partes, concedidos por el tribunal y admitidos por la Corte, se procede a resolver, iniciando por el de la demandada, ya que de su resolución depende el otro.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN DEL PRESENTADO POR LA DEMANDADA

Pretende la recurrente que la Corte case la sentencia atacada, para que, en sede de instancia se confirme la providencia de primer grado, que la absolvió de todas las pretensiones.

Con tal propósito formula dos cargos por la causal primera de casación; objeto de réplica.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa a la sentencia impugnada de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida los artículos 58, 61, 62 y 64 CST y 7 del Decreto 2351 de 1965.

Indica que ello tuvo lugar, por haber incurrido el tribunal en los siguientes errores de hecho:

1. Dar por probado sin estarlo que el Banco Popular no acreditó la autoría y responsabilidad del actor en la conducta endilgada como justa causa de terminación.
2. No dar por probado estándolo que el Banco Popular acreditó que el actor incurrió en la justa causa endilgada en la carta de terminación del contrato de trabajo.
3. No dar por probado estándolo que el actor en su condición de asistente administrativo, de acuerdo con los protocolos de seguridad debía retirar a las personas ajenas al banco una vez daba la orden de cerrar la puerta de la entidad.

Lo que afirma, se dio por la apreciación indebida de las siguientes pruebas:

1. Informe de fecha 26 de agosto de 2021 (folio 214-219) cuaderno de primera instancia)
2. Fotogramas de CCTV CONSOLA DE MONITOREO G42 (folio 206 -210 cuaderno de primera instancia)
3. Diligencia de descargos (folio 225-226 cuaderno de primera instancia)
4. Carta de despido (folio 221-222 cuaderno de primera instancia)
5. Confesión del demandante en el interrogatorio de parte.

Y por la no apreciación del Protocolo de Seguridad para la oficina bancaria Banco Popular SA (f.º 286 cuaderno de primera instancia).

Al igual que los testimonios de Nelson Rincón Ángel, Juan Pablo López Pareja, Beatriz Pinzón y Tania Sánchez, aunque advierte que se trata de prueba no calificada.

En su desarrollo expresa que en el presente asunto no existe discusión en que el demandante desempeñaba el cargo de jefe de División Oficina - asistente administrativo en la sede del banco en Popayán; y que el 6 de agosto de 2021, dos personas ajenas a la institución ingresaron a la sede de la entidad bancaria fuera del horario permitido, lo que generó una queja anónima ante la entidad.

Sostiene que el tribunal incurrió en un error al no valorar adecuadamente el protocolo de seguridad del banco; y que, si bien menciona esa probanza en su decisión, lo hace en referencia a otro medio de prueba, sin realizar un análisis profundo del documento.

Enfatiza como aspectos claros que establece el protocolo de seguridad, los siguientes: que la puerta de la oficina solo podía ser abierta por personas autorizadas, en este caso, el asistente administrativo; que antes de hacerlo, se debía verificar que no hubiera personas, vehículos o elementos sospechosos en las inmediaciones; que en cuanto a la custodia de las llaves, según este, existían dos juegos, uno a cargo del mencionado funcionario, y otro asignado al resto

del equipo, mediante acta formal; y que el asistente administrativo era responsable tanto de la apertura como del cierre de la oficina.

Y que dicho protocolo también establecía que, al final de la jornada, el citado funcionario tenía las siguientes obligaciones: retirar a los clientes y usuarios que permanecieran en la oficina; verificar que no quedaran personas en las instalaciones; confirmar con la consola de seguridad el cierre electrónico de las particiones de seguridad; ubicarse a una distancia prudente para garantizar el correcto cierre de la oficina; y en caso de arqueos o retrasos, cerrarla solo con su llave y activar el sistema de alarma, informando a la consola de seguridad.

Afirma que el tribunal concluyó erróneamente que el demandante no tenía conocimiento de que las dos personas ingresaron fuera del horario permitido, pues de las pruebas documentales y testimoniales se desprende lo siguiente: que el demandante admitió que realizó el cierre de la oficina a las 4:30 p. m. y que manejaba las llaves; que según el protocolo de seguridad, él era el único responsable de autorizar el ingreso de personas a la oficina; que el informe de contraloría y los fotogramas evidencian que a las 7:38 p. m. dos personas salieron de la oficina y, un minuto después, el demandante procedió a cerrar la puerta, por lo que se interroga si el primero ya había cerrado la oficina a las 4:30 p. m. y entregado las llaves al guarda de seguridad, *¿cómo era posible que dos personas ajenas al banco ingresaran posteriormente y que él mismo cerrara la oficina a las 7:40 p.*

m.º.

En cuanto al testimonio de Nelson Rincón Ángel, quien era integrante del área de Contraloría, dice que confirmó que se recibió una queja en la línea ética del banco, indicando que el 6 de agosto de 2021, el actor permitió el ingreso de personas ajenas para jugar *ping pong*.

Indica que, en consonancia con ello, las imágenes y registros fotográficos obtenidos muestran que las personas ingresaron a la oficina después del cierre; y que en entrevista con la Contraloría, el demandante aceptó que las personas ingresaron con su autorización y que estuvieron en zonas restringidas de la oficina.

Insiste en que el actor al absolver interrogatorio reconoció que era el responsable del cierre de la oficina; que activaba la alarma al finalizar la jornada; y que a las 7:40 p. m., cerró la oficina después de que las dos personas salieron, por lo que se cuestiona si el cierre oficial se realizó a las 4:30 p. m., *¿por qué el demandante cerró nuevamente la oficina tres horas después?*

Lo expuesto, según la censora, confirma su participación en los hechos cuestionados.

En consecuencia, concluye que incurrió el juez colegiado en los yerros denunciados, a partir de la valoración probatoria realizada, debido a que las evidencias demuestran que el demandante autorizó el ingreso de personas ajenas al

banco fuera del horario laboral; y como responsable de la oficina, incumplió el protocolo de seguridad, por lo que probó la justa causa para la terminación del contrato de trabajo.

VII. CONSIDERACIONES

Acusa la censora la sentencia impugnada de violar la ley sustancial por la senda fáctica, concretamente por aplicación indebida de los arts. 58, 61, 62 y 64 CST y 7 del Decreto 2351 de 1965.

De conformidad con lo normado en el artículo 7 de la Ley 16 de 1969 modificadorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho, es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta y, además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los tres tipos de pruebas calificadas, esto es, del documento auténtico, de la confesión judicial o de la inspección judicial.

El tribunal revocó la decisión absolutoria de primer grado, y en su lugar impuso a cargo de la demandada el pago de la indemnización por despido injusto, por considerar, a partir del material probatorio, básicamente del informe de Contraloría del 26 de agosto de 2021 y su soporte fotográfico, así como de los testimonios arrimados por la empresa de Juan Pablo López Pareja y Nelson Rincón Ángel, que esta no demostró la justa causa de terminación del vínculo, lo que procesalmente estaba a su cargo, concretamente, que el

trabajador fuera el responsable de la conducta alegada — autorizar la entrada de personas ajenas al banco—.

Dicha conclusión la pretende derruir la censora, formulando los siguientes errores de hecho: dar por probado, sin estarlo, que el Banco Popular SA no acreditó la autoría y responsabilidad del actor en la conducta endilgada como justa causa de terminación. Y no dar por probado, estándolo, que el empleador demostró que el actor incurrió en la justa causa endilgada en la carta de terminación del contrato de trabajo; y que el accionante en su condición de asistente administrativo, de acuerdo con los protocolos de seguridad, debía retirar a las personas ajenas al banco una vez daba la orden de cerrar la puerta de la entidad.

Así las cosas, el *problema jurídico* que debe dilucidar la Sala, se orienta a determinar si incurrió el juez plural en los mencionados yerros fácticos, en relación con la justa causa alegada por la entidad bancaria para finiquitar el vínculo contractual.

Tales equivocaciones, según la censora, se configuraron por la indebida valoración del informe que data del 26 de agosto de 2021 (f.º 214 a 219 cuaderno de primera instancia); los fotogramas de CCTV consola de monitoreo G42 (f.º 206 a 210 cuaderno de primera instancia); la diligencia de descargos (f.º 225 a 226 cuaderno de primera instancia); la carta de despido (f.º 221 a 222 cuaderno de primera instancia); y la confesión del demandante al absolver interrogatorio.

Al igual que la no apreciación del Protocolo de Seguridad de la oficina bancaria Banco Popular SA (f.º 286 cuaderno de primera instancia).

También, de prueba no calificada mal valorada, como los testimonios de Nelson Rincón Ángel, Juan Pablo López Pareja, Beatriz Pinzón y Tania Sánchez.

Como hechos indiscutidos frente a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos el 6 de agosto de 2021, se tienen los siguientes: (i) que el demandante desempeñaba labores de asistente administrativo, en la sede de Popayán; (ii) que el banco tenía prohibido el ingreso de personas fuera del horario laboral; y (iii) que ese día entraron a la sede dos personas ajenas a este, fuera del horario de atención y laboral de la oficina.

Por su parte, de los medios probatorios objeto de cuestionamiento, encuentra la Sala lo siguiente:

La carta de terminación del vínculo laboral que data del 19 de octubre de 2021 (f.º 16 a 18 y 228 a 230 cuaderno de primera instancia), acusada como indebidamente apreciada, reza lo siguiente:

La Dirección General del Banco le comunica a Usted que da por terminado su contrato de trabajo por Justa Causa a partir del día 20 de octubre de 2021, siendo hoy 19 de octubre de los corrientes su último día laborado, con base en los graves hechos en los que usted incurrió tal como se detalla en el informe de la Gerencia de Contraloría No. 950-00296-2021 del 26 de agosto de 2021, los cuales no fueron justificados por usted en el proceso disciplinario que se le adelantó, sino que también pusieron en riesgo la

seguridad de la oficina Popayán, cuando Usted en su cargo de Jefe de División en el desarrollo de labores de Asistente Administrativo y valiéndose de la confianza que le depositó el Banco en la custodia de las llaves para la apertura y cierre de la oficina, violó el protocolo de seguridad para oficina bancaria del Banco Popular, el Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo, así:

El día 6 de agosto del presente año, Usted autorizó el ingreso a la oficina Popayán de dos personas fuera del horario de atención y el horario laboral de la Oficina, tal como se evidencia en los videos de las cámaras de seguridad, en las cuales se observa que una de las personas ingresa a las 6:18 p. m. y la otra a las 6:40 p. m., estas personas pasan por el hall bancario y por el área de cajas ubicadas en el hall interno y se retiran de la oficina a las 7:38 p.m., posteriormente usted realiza el cierre de la oficina a las 7:40 p.m.

Es de resaltar que Usted aceptó ante los organismos de vigilancia y control del Banco haber autorizado el ingreso a la oficina Popayán a las dos personas externas a esta entidad Bancaria.

Por otro lado, en la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 2 de septiembre de los corrientes, cuando se le preguntó sobre los hechos Usted no quiso dar explicaciones de lo sucedido, renunciando así a su derecho de defensa dentro de la diligencia de descargos, pues únicamente indicó que en el tiempo que lleva trabajando en el Banco Popular ha realizado su trabajo con honestidad y responsabilidad, y nunca ha pensado en poner en riesgo el patrimonio y los intereses del Banco.

Dicho lo anterior, lo que se le reprocha es precisamente esa falta de responsabilidad que tuvo para con el Banco al autorizar el ingreso a dos personas externas a la Compañía en horas no laborales y para fines de índole personal, pasando por alto las políticas de seguridad y haciendo uso de las llaves de la oficina que el Banco le confió únicamente para garantizar la apertura y el cierre de la misma para la prestación del servicio a los clientes y en los horarios establecidos por el Banco.

Por otro lado, es de resaltar que Usted ostenta el cargo de Jefe de División, y en ese sentido, debe ser un modelo apropiado para sus subordinados, y por ello, no es una justificación válida el argumento que dio a la Gerencia de Contraloría, a la cual manifestó que las personas externas ingresaron a jugar *ping pong*, lo cual no es permitido, más aún cuando es un establecimiento bancario.

Con estos graves hechos, queda claramente demostrada su actuación irresponsable y negligente para con el Banco Popular, conductas que son violatorias de sus obligaciones reglamentarias definidas en las siguientes directrices del Banco.

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA:

3.3 Conductas Contrarias al Código de Ética

3.3.6. Inobservancia de normas de seguridad; esta conducta se presenta por el mal uso de los controles de acceso como huellas digitales, carnet de identificación, o por permitir el ingreso de personal no autorizado a las instalaciones, áreas restringidas o sistemas informáticos del Banco sin la adecuada autorización y con desconocimiento de las normas de seguridad.

PROTOCOLO DE SEGURIDAD PARA OFICINA BANCARIA BANCO POPULAR.

Apertura y cierre de las oficinas realizada directamente por el equipo humano
Cierre de la Oficina (Público y Final)

Por lo tanto, no solamente incumplió sus obligaciones contenidas en el contrato de trabajo suscrito el día 21 de noviembre de 1994, cláusula segunda literales a y b, clausula (sic) sexta literal j, sino también obligaciones de carácter convencional y reglamentarias, como las previstas en el Reglamento Interno de Trabajo en los numerales 12 y 31 del Artículo 87, numerales 9 y 10 del artículo 89 y las prohibiciones del Artículo 94 numerales 1, 5, 77, 78 y 80, en concordancia con el artículo 6º literal A, numeral 6 de la Convención Colectiva de Trabajo del 13 de enero de 1978, y el artículo 62, literal a) numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del decreto 2351 de 1965, ameritando la cancelación por justa causa de su contrato de trabajo, como quedó inicialmente consignado, por cuanto el Banco no puede contar entre sus colaboradores con personas que defrauden la confianza que con ocasión de sus funciones le ha depositado.

[...].

De su contenido se extracta que se le endilga al trabajador de manera general, una actuación irresponsable y negligente para con su empleador; y en forma concreta, haber autorizado el 6 de agosto de 2021, el ingreso de dos personas fuera del horario de atención y laboral de la oficina; con lo que se violó el protocolo de seguridad para oficina bancaria de la demandada, el Código de Ética y Conducta y el Reglamento Interno de Trabajo.

Precisamente del referido protocolo de seguridad, que reposa en los folios 286 a 331 del cuaderno de primera instancia, que se acusa como no valorado por el *ad quem*, y frente al cual no se realizó ningún pronunciamiento por parte de este, se deduce lo que pasa a exponerse.

Plantea como objetivos, los siguientes:

- Recopilar las normas y pautas definidas que tienen relación con la seguridad de nuestro equipo humano, las operaciones, los clientes y las instalaciones en todo el país.
- Consolidar para consultar en un solo documento las normas que debe seguir nuestro equipo humano para garantizar la seguridad del Banco, en todos sus aspectos.
- Dar a conocer que la seguridad del Banco Popular está compuesta por un conjunto de elementos, normas y procedimientos adaptados a todas sus operaciones, dependencias y oficinas, para su adecuada protección y mitigación de riesgos.

Tiene un capítulo denominado «*Apertura y cierre de oficinas realizado por el equipo humano*», en él se consigna lo siguiente:

Antes de realizar el proceso de apertura de la oficina, se debe verificar que no exista la presencia de personas, vehículos o elementos sospechosos. En caso de duda, contactarse con la consola de seguridad; la puerta únicamente debe ser abierta por las personas autorizadas mientras que el resto de trabajadores se ubica a una distancia prudente estando alerta de cualquier actividad sospechosa o inusual.

Además, en uno llamado «*Aspectos Generales*», señala que la oficina cuenta con dos juegos de llaves de seguridad que debían ser manejadas y custodiadas de la siguiente manera:

- Del primer juego de llaves, una de las llaves debe ser manejada y custodiada por el Asistente Administrativo. La segunda llave será manejada y custodiada por el resto del equipo.

Igualmente indica lo siguiente:

Para todos los casos la asignación de llaves debe realizarse mediante acta de asignación, la cual debe ser actualizada en el evento que se tenga algún cambio.

El alcance del manejo de llaves comprende jornada normal y adicional en caso de que esta exista.

Cuando se realice apertura de cajas fuertes, ingreso de transportadora, y al terminar la atención al público y mientras haya trabajadores al interior de la oficina, la puerta principal de acceso, además del cierre con las respectivas llaves, debe asegurarse con un mecanismo de cierre interno diferente a las chapas, tales como: candados, cadena, pasador, guaya, entre otros.

Cuando se realice apertura de cajas fuertes, ingreso de transportadora, y al terminar la atención al público y mientras haya trabajadores al interior de la oficina, la puerta principal de acceso, además del cierre con las respectivas llaves, debe asegurarse con un mecanismo de cierre interno diferente a las chapas, tales como: candados, cadena, pasador, guaya, entre otros.

Por su parte, el capítulo denominado «*Cierre de la Oficina (Público y Final)*», consagra lo siguiente:

- El Asistente Administrativo deberá retirar en grupos a los clientes y usuarios que queden después del cierre.
- El Asistente Administrativo deberá constatar, a la salida del último cliente, que no se encuentre ningún usuario o cliente en algún área de la oficina.
- Antes del cierre diario de la oficina, el Asistente Administrativo verificará con la consola de Seguridad, que las respectivas particiones de bóvedas, cajas fuertes y cajeros automáticos (sistema de alarma) se encuentren con el cierre electrónico.
- Cuando salga la totalidad del personal, deberán ubicarse a una distancia prudente a la espera que los trabajadores encargados realicen el cierre de la puerta observando atentamente los alrededores.

- Para los casos de arquezos o situaciones en las que se retrase el cierre de la oficina, el Asistente Administrativo podrá realizar el cierre de la oficina, por excepción, únicamente con su llave y el debido armado del sistema de alarma, efectuando el reporte correspondiente a la de consola de seguridad.

También contiene un capítulo denominado «*Apertura y cierre realizada por compañías de vigilancia*», que indica lo siguiente:

Para oficinas en donde la apertura y cierre no es realizada directamente por los trabajadores, las compañías de vigilancia (G4S y Colviseg) realizarán esta labor, la cual incluye el manejo y custodia de llaves

Es decir, de este se infiere lo siguiente: que la puerta únicamente podía ser abierta por personas autorizadas; que la oficina contaba con dos juegos de llaves, de las cuales una era manejada por el asistente administrativo, y otra, por el resto del equipo, previa asignación mediante acta; y que este empleado tenía a su cargo la apertura del banco y el cierre de la oficina, correspondiéndole entre sus funciones, retirar en grupos a los clientes y usuarios que quedaran después del cierre y constatar, a la salida del último, que no se encontrara ninguno en algún área de aquella, y una vez terminada la atención al público y mientras hubieran trabajadores en su interior, asegurar la puerta principal de acceso, además del cierre con las respectivas llaves, con un mecanismo interno diferente a las chapas.

Respecto del restante material probatorio acusado como indebidamente valorado, se tiene lo siguiente:

Del informe de la Gerencia de Contraloría realizado el 26 de agosto de 2021, que reposa en los folios a 22 a 31 del cuaderno de primera instancia, que se soportó en la revisión de los videos de las cámaras de seguridad de la oficina Popayán y las entrevistas con Juan Pablo López Pareja - gerente de la oficina, y el trabajador, se concluyó lo siguiente:

De acuerdo con el resultado de las actividades desarrolladas, se confirmó que el día seis (6) de agosto de 2021, el señor Boomer Calvache Riascos – Asistente Administrativo de la oficina Popayán, autorizó la entrada del señor Mauricio Perdomo y su esposa a la oficina fuera del horario de atención, para jugar *ping pong*.

En cuanto a lo expresado por el actor, allí se consignó lo siguiente:

El día 24 de agosto de 2021, a las 4: 15 p.m., se realizó entrevista virtual, con el Asistente Administrativo de la oficina, en la cual se le mostraron entre otras las fotos arriba relacionadas, y se le preguntó si conocía a las personas que aprecian (sic) en las referidas fotos, y el motivo por el cual, como asistente Administrativo de la Oficina les había autorizado el ingreso fuera del horario normal de la oficina.

El señor Boomer, nos informó que las personas que habían ingresado a la oficina correspondían al señor Mauricio Perdomo, exfuncionario del Banco, y la esposa del señor Mauricio, así mismo, nos manifestó que habían ingresado a jugar *ping pong*.

También se le pregunto (sic) al señor Boomer, si durante el juego de *ping pong* habían ingerido bebidas alcohólicas, y nos respondió que no lo habían hecho.

Al unísono con ello, el fotograma de folios 206 a 210, sustento del mencionado informe de la gerencia, evidencia lo siguiente: que el cierre oficial de la oficina se hizo el 6 de agosto de 2021, a las 4:29 p. m.; que a las 6:18 p.m., ingresó a la sede del banco una primera persona; que esta, a las 6:49

p. m. recibió a una segunda persona; y que las dos personas salieron a las 7:38 p. m., y a las 7:40 p. m., una tercera.

De estos se patentiza, que el día de los hechos la oficina se cerró oficialmente a las 4:29 p. m.; que el accionante conocía a las dos personas que entraron el 6 de agosto de 2021, después de su clausura (se trataba de un exfuncionario del banco y su esposa), y sabía lo que estaban haciendo.

El acta de descargos rendidos por el laborante el 2 de septiembre de 2021 (f.º 24 a 26 y 225 a 226 cuaderno de primera instancia), condensa los cargos imputados al trabajador, lo realizado en lo pertinente por la Gerencia de Contraloría y lo expuesto en lo referente por el primero, empero, frente a lo último nada aporta al análisis del caso, pues allí se limitó a manifestar lo siguiente:

Sobre la versión de los hechos ocurridos el 06 de agosto de 2021 no me voy a pronunciar teniendo en cuenta que la versión de los hechos se dio ante el Gerente de la Contraloría el día 24 de agosto de 2021, de otra parte en los 27 años que llevó laborando en el Banco popular oficina Popayán, el trabajo lo he realizado con mucha responsabilidad, ética, con la actitud necesaria para la ejecución del cargo y nunca pensando en poner en riesgo el patrimonio y los intereses del Banco y teniendo en cuenta que dentro de mis funciones como Jefe de División Administrativa y de Personal es velar por que las relaciones interpersonales del equipo de trabajo se mantenga dentro de un buen clima laboral de la oficina.

Al compás de lo anterior, del interrogatorio rendido por el señor Calvache Riascos (f.º 523 cuaderno de primera instancia), se colige que este aceptó que conocía el manual de funciones o perfil del cargo; que era el encargado de la

apertura y el cierre de la oficina —aunque precisó que las llaves las manejaba el guarda de seguridad—; que el cierre de la oficina ese día lo hizo a las 4:30 p. m.; que era el responsable de poner la alarma de la consola de seguridad; y que se encontraba prohibido el ingreso de terceras personas fuera del horario laboral o atención al público, señalando que el riesgo que ello aparejaba, era la pérdida de activos.

Igualmente, aceptó que conocía la política de seguridad del banco; y al preguntársele en qué consistía, dijo lo siguiente:

[...] habla de que se debe, la oficina debe estar en la hora que se hace el cierre, cuando ya se hace el proceso de cuadre de la oficina, las bóvedas cerradas completamente, y la llave en custodia del jefe de división administrativa, posteriormente de ese cierre de las bóvedas son temporizadas, ya se hace la entrega de las llaves al guarda de seguridad para que él proceda con (sic), permita la salida de los funcionarios de la oficina.

Además, se le puso de presente el fotograma, respecto del cual reconoció a las dos personas ajenas al banco que circularon por la oficina el 6 de agosto de 2021, por fuera del horario de atención laboral, que se trataba de un exfuncionario del banco y su esposa; y que él estaba allí, pero no en su puesto de trabajo.

Tales elementos de juicio valorados en conjunto, conducen a concluir, contrario a lo expuesto por el juez plural, que la demandada en efecto acreditó el motivo alegado para dar por terminado el contrato de trabajo —haber autorizado el 6 de agosto de 2021, el ingreso de dos personas fuera del horario de atención y laboral de la oficina—, pues

evidentemente tenía entre sus funciones la apertura y el cierre de la oficina al público y final, para lo cual tenía a su cargo el manejo y la custodia de las llaves; y si después de darse el cierre ingresaron dos personas ajenas a ella, fue bajo su responsabilidad, pues en todo caso debía constatar que no existiera ninguna en algún área de aquella.

Incluso si se admitiera que quien dejó entrar a las dos personas fue el guarda de seguridad —en razón a la precisión que hizo el actor al absolver interrogatorio de que era este quien manejaba las llaves—, de todos modos ello no lo exime de aquella, pues dadas las funciones que le correspondían de abrir y cerrar la oficina —que aceptó en su declaración, y que llevan a descartar que estas estuvieran a cargo de compañías de vigilancia—, debió mediar la autorización del trabajador, lo que es sinónimo de asentar, permitir, etc.

Por ello en este asunto la atención no puede desviarse en torno a quién tenía las llaves el día de la ocurrencia de los hechos que motivaron el despido, después del cierre de la oficina a las 4:30 p. m., sino a cargo de quien recaía la función de asegurarse de que después de que ello sucediera, no ingresaran terceros; no hay duda de que el actor tenía esa función, y en correspondencia con ello, debía «*custodiar*» las llaves, lo que no es sinónimo de «*tener*», pues aunque ambos verbos se relaciona con la idea de poseer algo, lo primero significa guardar, proteger o vigilar algo, y lo segundo, es más general, y denota poseer o disponer de algo, sin implicar necesariamente una responsabilidad de cuidado.

En este aspecto llama la atención de la Sala, que habiéndose acuñado en la misiva de finiquito laboral en primer lugar la violación de las obligaciones contenidas en el referido protocolo de seguridad, lo que de suyo lo hacía una prueba relevante, esta se hubiera mantenido al margen de apreciación por parte del juez colegiado.

Así las cosas, se patentiza el yerro fáctico alegado por la censora, a partir de la prueba calificada antes relacionada, concretamente, el de no dar por probado, estándolo, que el empleador demostró que el señor Calvache Riascos incurrió en la justa causa endilgada en la carta de terminación del contrato de trabajo.

Cabe resaltar, que la responsabilidad que en el caso concreto se le endilga al demandante no es por haber sido el funcionario de mayor rango presente el 6 de agosto de 2021, sino porque tenía entre sus funciones el cierre de la oficina, debiendo incluso retirar a las personas que estuvieran en alguna área de esta por fuera del horario de atención al público, y si ese día después de esa actividad había dos personas externas allí, fue porque este incumplió con sus obligaciones.

Una vez precisado lo anterior, encuentra la Sala que el análisis de pruebas no calificadas en casación, como el testimonio de Nelson Rincón Ángel, quien fue el encargado de realizar la investigación en razón de la denuncia anónima efectuada, y en razón de ello ofrece credibilidad, y no se le considera de oídas, refuerzan tal conclusión.

Lo anterior, porque este dio cuenta de las actividades realizadas por el área de Contraloría en aras de esclarecer lo sucedido el 6 de agosto de 2021, y que finalmente se condensaron en las conclusiones del informe del 21 de ese mismo mes y año, señalando que ese día se cerró la oficina a las 4:30 p. m.; que posteriormente a ello ingresaron dos personas, que habían entrado con el propósito de jugar *pin pon*, y que una vez lo hicieron salieron; que ya se habían ido todos los funcionarios, excepto el señor Calvache Riascos, que era el único que se encontraba en la oficina, de acuerdo con los registros fotográficos; y cuando se le preguntó si la persona que aparecía en el fotograma era él, respondió «*La persona, podemos verificar la foto y el mismo nos lo valido (sic) que él es la persona que cerró la oficina al final cuando salieron las personas, eso nos verificó y nos lo confirmó el (sic) mismo*».

Juan Pablo López Pareja, quien era el gerente del Banco Popular SA en Popayán, señaló que al actor le correspondía la función de cerrar y abrir la oficina porque él tenía las llaves del banco, que había unos protocolos de apertura, y que a las 4:30 p. m. se cerraba la puerta.

La testigo Tania Mireya Sánchez, quien dijo haber sido secretaria del banco y compañera del demandante, manifestó haber salido de sus labores el día de los hechos a las 5:45 p. m., y que el asistente administrativo siempre estaba encargado de hacer la apertura de la oficina, y las llaves se las entregaba al vigilante; y cuando se le preguntó quién tenía a su cargo el cierre de la misma, manifestó no saber.

La declaración de Beatriz Pinzón nada aporta en lo referente, pues ya no laboraba para esa fecha en el banco.

Por consiguiente, incurrió el juez de segundo grado en la aplicación indebida denunciada, al no dar por probado, estándolo, que el empleador demostró que el actor incurrió en la justa causa endilgada en la carta de terminación del contrato de trabajo; resultando victorioso el cargo.

VIII. CARGO SEGUNDO

Denuncia a la sentencia fustigada de violar *«por la vía de violación medio el artículo 61 el código (sic) procesal (sic) del trabajo (sic) y de la seguridad social (sic), modificado por el artículo 28 de la Ley 712 de 2001, que condujo a la aplicación indebida de los artículos 60, 61, 62 y 64 del código (sic) sustantivo (sic) de trabajo (sic)»*.

En su desarrollo expresa, que encauzando el embate por la vía directa, no discute ninguna de las conclusiones fácticas de la sentencia impugnada.

Afirma que conforme al artículo 61 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, los jueces de instancia cuentan con amplia libertad para valorar las pruebas, en la medida en que tienen la posibilidad de formar su convencimiento con base en el principio de la sana crítica, siempre que las deducciones no superen el límite de lo razonable.

Y que ello tiene su sustento o fundamento en el principio de libertad probatoria, por ello el juez laboral no está sometido a una tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarles mayor valor a unas, en perjuicio de otras.

Transcribe apartes de lo que dijo el juez colegiado respecto de la declaración de Nelson Rincón Ángel; y señala que a pesar de que no existe la citada tarifa, no entiende cómo el juez de segundo grado no consideró la versión de un testigo que no fue de oídas, pues no hay discusión que se reunió con el actor para pedirle explicación sobre lo sucedido —supuesto fáctico que no se controvierte dada la orientación del cargo—, y que además aceptó el demandante haberse acreditado, requiera de otros medios de prueba para poder tener como ciertos su dicho, restándole credibilidad a las manifestaciones de quien tuvo conocimiento de los hechos, más aún, porque los investigó.

Sostiene que el juez debe respetar las reglas de la sana crítica, como lo son los principios de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia; en ese orden, en manera alguna puede estimarse que el testimonio no desvirtúa lo que dijo el propio demandante en su declaración de parte, pues, dicha posición va en contravía del artículo 61 del CPTSS, dado que, propicia una tarifa legal de pruebas.

Resalta que la postura del sentenciador de segundo grado de indicar que pesa más la declaración de parte que el testimonio, porque este último no logró desvirtuar el dicho del primero, nula el trabajo del legislador, cuando estableció

que en Colombia no impera el gobierno de la tarifa legal, y en donde se determina el valor que se debe dar a cada medio probatorio.

Aduce que, en otras palabras, según la conclusión del tribunal, la prueba testimonial por el hecho de ser tal, no permite desvirtuar el dicho de la parte al absolver interrogatorio, es decir, establece una tarifa probatoria en el que el dicho de la segunda tiene mayor relevancia en lo pertinente; posición que deja de lado las condiciones de apreciación y valoración probatoria que expresamente determina el artículo 61 del CPTSS, que en forma expresa obligan al juez laboral a inspirarse en los principios científicos que informan la crítica de la prueba; y a atender a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes.

En consecuencia, advierte que *«no se puede confundir la facultad que tiene el juez para formar libremente su convencimiento dando mayor credibilidad a unos medios probatorios que a otros, con la exigencia de un medio de prueba para desvirtuar otro, porque claramente genera una tarifa legal la cual no está establecida en la Ley»*.

Concluye que el tribunal, a partir de la interpretación errónea del artículo 61 del CPTSS, incurrió en una aplicación indebida de los arts. artículos 60, 61, 62 y 64 del CST, al determinar que el contrato terminó sin justa causa.

IX. CONSIDERACIONES

El embate se encauza por la senda de pleno derecho, por violación medio del art. 61 del CPTSS, que según la censora, condujo a la aplicación indebida de los arts. 60, 61, 62 y 64 del CST.

Este ataque debe descartarse de entrada por la Sala, por ser innecesario por sustracción de materia, realizar un pronunciamiento ante la prosperidad del primer ataque.

Sin costas en el recurso de casación propuesto por la demandada, ante la prosperidad del primer cargo.

X. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN DEL PRESENTADO POR EL DEMANDANTE

Pretende el recurrente que se:

[...] **CASE PARCIALMENTE** la SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA [...] que revocó la sentencia 1 de septiembre del 2023 proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, que había desestimado las pretensiones de la demanda inicial, en cuanto negó declarar la ineficacia del despido del demandante, desestimando el reintegro del trabajador sin solución de continuidad.

Como consecuencia de casación parcial de la sentencia recurrida, solicito a la honorable Sala Constituirse en sede de instancia, para confirmar la revocatoria de la sentencia del 1 de septiembre de 2023, declarando la ineficacia del despido del demandante, ordenando su reintegro sin solución de continuidad, con el reconocimiento y pago de los salarios, prestaciones sociales legales y convencionales y aportes a la seguridad social y parafiscales dejados de percibir, desde la fecha del despido, hasta cuando se produzca el reintegro del trabajador, que son las pretensiones principales de la demanda y deben sustituir a las subsidiarias concedidas por el Tribunal.

Con tal propósito formula un cargo por la causal primera de casación; replicado por la demandada.

XI. CARGO ÚNICO

Acusa a la sentencia fustigada de violar por la vía indirecta en la modalidad de aplicación indebida el art. 64 del CST, en relación con el 53 de la CP, el 12 de la Ley 790 de 2002 y «*el Decreto 190 de 2003*», así como el 467, 468, 469, 470 y 476 del CST.

Indica que ello tuvo lugar, por haber incurrido el tribunal en los siguientes errores de hecho:

- No dar por demostrado estándolo, que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por ser un padre cabeza de familia, en los términos de la ley (sic) 790 de 2002.
- No dar por demostrado estándolo, que el despido del demandante es ineficaz (no produce efectos), por cuanto en el proceso disciplinario adelantado al demandante se violó la convención colectiva de trabajo vigente en el banco demandado.
- No dar por demostrado estándolo, que el demandante tiene derecho al reintegro al cargo, sin solución de continuidad, como pretensión principal de la demanda.

Lo que dice, ocurrió por la apreciación indebida de las siguientes pruebas:

1. Copia de la carta de despido del 19 de octubre de 2021.
2. Citación a diligencia de descargos
3. Copia de Acta de Descargos
4. Copia de Contrato de Trabajo del demandante y entidad demandada.

5. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre El Banco Popular y la UNEB del 13 de noviembre de 2020.
6. Copia de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre El Banco Popular y El Sindicato de Trabajadores del Banco Popular del 6 de marzo de 1990.
7. Copia del registro civil de nacimiento del joven JUAN SEBASTIAN (sic) CALVACHE QUIGUA hijo del demandante.
8. Copia del registro civil de nacimiento de la niña menor ISABELA CALVACHE ORTEGA hija del demandante.
9. Certificación de estudios de JUAN SEBASTIAN (sic) CALVACHE QUIGUA.
10. Certificación de estudios de ISABELA CALVACHE ORTEGA.
11. Copia de certificado las obligaciones crediticias del demandante con el Fondo Mutuo de Inversión de Empleados del Banco Popular Obligación No. 12420, y de crédito para vivienda con El Banco Popular Obligación No. 9210000904.
12. Copia de Pagaré suscrito por el señor BOOMER CALVACHE al Banco Popular.
13. Declaración de los señores Andrés Felipe Bolaños Bonilla con cédula [...] y Liliana Carolina Vargas Valencia con cédula [...], sobre la situación económica, y laboral de mi representado.
14. Certificación de afiliación del señor BOOMER CALVACHE RIASCOS a la UNEB.

En su demostración aduce que el tribunal incumplió el procedimiento disciplinario, porque el Banco Popular SA y su sindicato firmaron una convención colectiva de trabajo el 6 de marzo de 1990, que en el literal A) del artículo 9 estableció que cuando un trabajador fuera acusado de una falta, debía ser citado para explicar su conducta dentro de los 3 días siguientes a que la entidad tuviera conocimiento del hecho; que como estaba afiliado al sindicato, debía ser sometido a este procedimiento, empero, aquella lo omitió; que desde que el banco tuvo conocimiento de la supuesta falta hasta la

notificación de la sanción (30 de agosto de 2021), transcurrió más de ese término; y que debido a dicha omisión, el correctivo impuesto resulta ineficaz, por lo que su despido carece de validez legal.

Señala que, pese a lo anterior, el tribunal no declaró la ineficacia de aquel, y en su lugar, lo tuvo como injustificado y ordenó el pago de la indemnización, cuando lo procedente era reintegrarlo al cargo que ocupaba, sin interrupción en su contrato de trabajo.

Indica que demostró en el proceso su condición de padre cabeza de familia, ya que uno de sus hijos depende exclusivamente de él, pues existen pruebas documentales, como registros civiles de nacimiento y certificaciones de estudios, así como las declaraciones extrajuicio de Andrés Felipe Bolaños Bonilla y Liliana Carolina Vargas Valencia, quienes confirmaron su situación económica y sus obligaciones crediticias con el Fondo Mutuo de Inversión de Empleados del Banco Popular SA y con la entidad bancaria. Por lo que, de conformidad con la Ley 790 de 2002 y el Decreto 190 de 2003, tenía estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de familia.

Enfatiza que el juez colegiado no valoró adecuadamente las probanzas; por ende, no le reconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada, y no declaró la ineficacia del despido, a pesar de la violación del procedimiento disciplinario previsto en la Convención Colectiva de 1990; lo que condujo a la aplicación indebida del artículo 64 del CST,

que prevé la indemnización por despido injusto.

Sostiene que la decisión impugnada vulneró sus derechos constitucionales al debido proceso (art. 29 CP) e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda (art. 53 CP).

XII. RÉPLICA

Asegura la opositora que el recurso presentado no cumple con los requerimientos mínimos de precisión y demostración exigidos en este tipo de procesos, pues no se señalan los errores concretos en la valoración de las pruebas ni se demuestra de manera clara cómo el tribunal incurrió en yerros que ameriten modificar la decisión impugnada.

Además, que se fundamenta en apreciaciones subjetivas acerca de cómo debió resolverse el caso, en lugar de señalar errores manifiestos en la apreciación de las pruebas; se hace referencia a catorce medios probatorios, pero solo se analizan seis de manera superficial, sin explicar cómo su apreciación incorrecta habría cambiado la decisión final; y no se realiza una comparación entre el contenido de las probanzas y las conclusiones del juez colegiado, cuando para demostrar un error en su valoración se requiere evidenciar cómo fueron malinterpretadas y de qué manera afectaron la resolución judicial.

Como razones de fondo, indica que el demandante argumenta que su despido fue ineficaz debido a su condición

de padre cabeza de familia; sin embargo, el tribunal determinó que está casado y que su esposa contaba con ingresos económicos, lo que impide que sea considerado como tal, y, por ende, con derecho a estabilidad laboral reforzada; y adicionalmente, su primogénito ya era mayor de edad al momento en que ocurrió el finiquito laboral, lo que también refuerza la decisión del *ad quem*.

Afirma que no se presentó la pregonada aplicación indebida de la convención colectiva suscrita entre el Banco Popular SA y el sindicato UNEB, pues en lo pertinente lo que el indicó el juez colegiado, fue que sus normas referían a sanciones disciplinarias, y el despido no tenía tal connotación, sino que fue una terminación con justa causa.

XIII. CONSIDERACIONES

La acusación del actor se soporta en una violación por la senda de los hechos, por aplicación indebida del art. 64 del CST, entre otras normas; y se cimienta, en que el sentenciador de segundo grado incurrió en los siguientes errores fácticos:

- No dar por demostrado estándolo, que el demandante gozaba de estabilidad laboral reforzada por ser un padre cabeza de familia, en los términos de la ley (sic) 790 de 2002.
- No dar por demostrado estándolo, que el despido del demandante es ineficaz (no produce efectos), por cuanto en el proceso disciplinario adelantado al demandante se violó la convención colectiva de trabajo vigente en el banco demandado.
- No dar por demostrado estándolo, que el demandante tiene derecho al reintegro al cargo, sin solución de continuidad, como pretensión principal de la demanda.

Yerros a través de los cuales pretende probar que en este evento lo procedente no era el pago de la indemnización por despido injusto, sino la declaratoria de que el finiquito contractual fue ineficaz; y en consecuencia, le asistía derecho al reintegro al cargo desempeñado, con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales causados, así como los aportes a seguridad social y parafiscales dejados de percibir desde la fecha de su despido hasta cuando se hiciera efectivo aquel.

De un lado, en cuanto a la peticionada estabilidad laboral reforzada del señor Calvache Riascos dada su condición de padre cabeza de familia, con fundamento en la Ley 790 de 2002 y el Decreto 190 de 2003, debe decirse que, por vía de interpretación constitucional es aceptable mantener la garantía de estabilidad en el empleo a personas de especial protección, como madres o padres cabeza de familia, prepensionados, o con dificultades en su salud, empero, ello no significa inmutabilidad en el cargo, pues es posible invocar las causales de terminación del contrato; y al verificarse en el presente asunto una justa causa, se hace inocuo examinar la situación fáctica expuesta en el ataque.

Sobre el particular la Corte en la sentencia CSJ SL696-2021, expresó lo siguiente:

[...] la Sala debe precisar que la estabilidad laboral reforzada de las madres cabeza de familia en este contexto, no es ilimitada ni absoluta, dado que pueden ser desvinculadas siempre que exista una justa causa de terminación del contrato de trabajo debidamente comprobada, o hasta que cesen las condiciones que originan la protección especial.

Y de otro lado, en lo atinente a que el despido se produjo con violación del procedimiento disciplinario previsto en el literal A) del art. 9 del texto convencional suscrito entre la entidad bancaria y el Sindicato Unión Nacional de Empleados Bancarios -UNEB-, Seccional Popayán, ha de decirse que lo que razonó el fallador de segunda instancia, es que este operaba tratándose de la imposición de sanciones disciplinarias, y no despidos; argumento frente al cual no se dirigió un ataque eficaz, pues en su demostración lo único que hace el recurrente es insistir en que se incumplió el citado procedimiento.

Por lo expuesto, el cargo no está llamado a prosperar.

Costas en casación a cargo del recurrente y a favor de la opositora. Como agencias en derecho se fija la suma de seis millones doscientos mil pesos (\$6.200.000), que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

XIV. SENTENCIA DE INSTANCIA

Adicional a lo expuesto en casación, y en lo referente al tópico sobre el cual gira la anulación de la sentencia impugnada, en sede de instancia debe tenerse en cuenta que el juez de primer grado absolvió a la entidad bancaria demandada de todas las pretensiones, por encontrar acreditada la justa causa de terminación del contrato, expuesta en la misiva del 19 de octubre de 2021 (f.º 16 a 18

y 228 a 230 cuaderno de primera instancia), por lo que declaró probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido.

Dicha providencia fue objeto de apelación por el demandante, alegando que la entidad bancaria no acreditó, como estaba a su cargo, la justa causa de terminación; y que en el evento de que hubiere sucedido, el sentenciador debió realizar un test de razonabilidad, ya que no es el mismo daño ni magnitud de la falta si entra una persona y se roba algo, que si lo hace una persona conocida, un extrabajador de la entidad con su esposa, y no se pierde nada.

En lo relativo al despido injusto, la Sala se atiene a lo expuesto en el recurso extraordinario, que condujo a concluir, que se demostró el motivo alegado por la empleadora, que el trabajador permitió el ingreso el 6 de agosto de 2021, el ingreso de dos personas por fuera del horario normal de la oficina, pues entre sus funciones estaba su cierre y sus implicaciones; ello se ratifica con el manual de funciones del cargo que desempeñaba, que reposa en los folios 199 a 204 del cuaderno de primera instancia, que en el código 96124 habla de *«responder por las llaves y alarma de la oficina»*, y en el 96145 *«Efectuar y responder por la correcta apertura y cierre de la oficina»*.

Lo que pone en entredicho la afirmación del accionante al absolver interrogatorio, de que las llaves las manejaba el guarda de seguridad.

Adicionalmente considera pertinente señalar lo siguiente:

De conformidad con el art. 55 del CST, el contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe; en armonía con ello, la Corte en la sentencia CSJ SL1723-2018 explicó que la buena fe es un principio fundamental en la ejecución del contrato y que ambas partes deben actuar con lealtad y transparencia, y en la CSJ SL1735-2020 reafirmó que el empleador y el trabajador deben comportarse de acuerdo con la buena fe, evitando abusos de derecho.

La diligencia de descargos como lo sentó la Corte Constitucional en la sentencia CC C-593-2014, es una garantía del debido proceso y derecho de defensa, para que el trabajador presente su versión de los hechos, aporte pruebas y controvierta las acusaciones en su contra, por lo que si no la aprovecha, estará perdiendo una valiosa oportunidad para probarle al empleador que no ha incumplido con sus obligaciones generales para con él de obediencia y fidelidad (art. 56), concretamente, que no ha contravenido sus deberes.

Ahora, en cuanto a la manifestación realizada por el actor en el hecho séptimo del libelo genitor, en el sentido de que *«durante todo el tiempo que [...] ocupó cargos directivos en el Banco demandado, tanto él como los otros jefes autorizaron el ingreso de clientes y personas de confianza, aún en horas no hábiles de funcionamiento del banco para diferentes gestiones, sin que eso fuera motivo de observación alguna por*

parte del banco», ha de expresarse que antes de favorecerle, le perjudica, ya que pone en evidencia que la conducta prohibida era de frecuente ocurrencia; además, la reiteración de esta en el tiempo no la convierte en legal ni válida.

Finalmente ha de precisarse, que si bien no desconoce la Sala la posición asumida por la Corte en la sentencia CSJ SL2857-2023, que modificó su postura respecto a la facultad que tiene el juez laboral para analizar la calificación de las faltas que el empleador ha establecido como graves en el reglamento interno de trabajo, lo cierto es que en un asunto como el presente, no hay duda de que la conducta endilgada para soportar el finiquito laboral tiene tal connotación, pues en esa misma línea no se puede dejar a un lado, que en el ámbito laboral, la gravedad de una falta no depende necesariamente de la existencia de un perjuicio económico para el empleador, es decir, incluso si no se materializa un daño financiero, el incumplimiento grave de las obligaciones o la violación de las prohibiciones establecidas en el contrato de trabajo, el reglamento interno o la normativa laboral puede constituir una justa causa para la terminación del vínculo laboral; y en el sector bancario, en particular, el incumplimiento de protocolos de seguridad es considerado una falta grave debido a la naturaleza sensible de las operaciones financieras y la confianza que los clientes depositan en estas instituciones, lo que tiene que ver con su marca y reputación, que es uno de sus activos intangibles más valiosos.

Por consiguiente, debe confirmarse la sentencia absolutoria de primer grado proferida el 1º de septiembre de 2023.

Costas de segunda instancia a cargo del demandante.

XV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, el cinco (5) de junio de dos mil veinticuatro (2024), dentro del proceso ordinario laboral promovido por **BOOMER CALVACHE RIASCOS** contra el **BANCO POPULAR SA**, en lo atinente a la indemnización por despido injusto.

Costas como se indicó en la parte motiva.

En SEDE DE INSTANCIA se confirma la sentencia proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán el 1º de septiembre de 2023.

Costas de segunda instancia como se expuso en la parte motiva.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al Tribunal de origen.

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999

Código de verificación: 4EEE64362C6D391758866E70E6CAF69DC2DDA41678CA4CC6310BF59F4B4306DE
Documento generado en 2025-04-23