



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 3

JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

Magistrada ponente

SL1521-2023

Radicación n.º 92904

Acta 22

Bogotá, D. C., cinco (5) de julio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala decide el recurso de casación interpuesto por **PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY**, contra la sentencia proferida el 1 de julio de 2021, por la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, en el proceso que adelantó en contra del **BANCO POPULAR SA**.

I. ANTECEDENTES

Paola Andrea Cardona Charry llamó a juicio al Banco Popular SA, para que se declarara, que: el contrato de trabajo a término indefinido que existió entre ellos finalizó «*de manera unilateral, ilegal e injusta por parte de la demandada*» y, que el proceso disciplinario que se le adelantó «*fue violatorio del derecho fundamental al debido proceso*»; en

consecuencia, se condenara al reintegro al mismo cargo que ocupaba a la fecha de la desvinculación o a otro de igual o superior categoría, sin solución de continuidad y en iguales condiciones, el pago de los salarios sus incrementos, las prestaciones sociales compatibles y, los aportes a seguridad social y parafiscales, desde el despido y hasta que se haga efectiva la reinstalación.

En forma subsidiaria reclamó la indemnización por despido contemplada en el artículo 4 de la Convención Colectiva de Trabajo 1992, indemnización moratoria, «*INTERESES*» e indexación y, las costas.

Como fundamento de sus peticiones expuso que, laboró en virtud de un contrato de trabajo a término indefinido al servicio de Banco Popular SA del 20 de febrero de 2006 al 10 de mayo de 2016, desempeñando el cargo de cajera principal en la Oficina San Juan Plazas en la ciudad de Neiva, con un último salario promedio mensual de \$2.910.981.39 y, que desde su vinculación a la entidad bancaria se afilió a la organización sindical.

Informó que el 10 de mayo de 2016, el demandado le comunicó la terminación de su contrato de trabajo, con justa causa, enumerándole una serie de hechos que fueron desvirtuados en el proceso disciplinario convencional que se le adelantó con antelación a la desvinculación y, con violación al debido proceso, derechos de defensa y contradicción de la prueba, toda vez que le citó a diligencia de descargos el 18 de abril de 2016 para el día siguiente a las

10:00 am, sin que se le informara el objeto. No obstante, en esa misma calenda, a las 5:15 pm, se le envía una nueva comunicación en la que se le informa que el 21 de abril de 2016 se llevaría a cabo aquella diligencia.

Señaló que, en esa última data, la inculparon de unos hechos ocurridos el 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, «*según observaciones de unos videos de seguridad*», los que nunca fueron puestos a disposición de la demandante ni del sindicato y que, con posterioridad, el 10 de mayo de ese año, se le dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa por los mismos hechos que fuera llamada a descargos.

El Banco Popular SA, se opuso a las pretensiones. Aceptó la vinculación laboral, los extremos, el cargo desempeñado y, la terminación con justa causa del contrato de trabajo.

En su defensa sostuvo que dio por terminado el vínculo contractual a la demandante con justa causa, dado el incumplimiento grave de sus obligaciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias, para lo cual cumplió lo dispuesto en el artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo de 1990, al recibir el 18 de abril de 2016, informe de auditoría interna 952-00253-2016 de 14 de abril de ese año, luego se le citó a descargos dentro de los 3 días siguientes -19 de abril de 2016-, decisión que igualmente se comunicó a la Subdirectiva Seccional Neiva de la UNEB con el fin de que asistieran a la trabajadora, organización sindical

que solicitó su aplazamiento para el día 21 del mismo mes y año, calenda en la que se llevó a cabo.

Refirió que de aquella diligencia se elevó un acta en la que se relacionaron los hechos endilgados a la trabajadora, así como las respuestas que ella suministrara a cada una de las preguntas formuladas en ejercicio de sus derechos de defensa y contradicción y que fuera suscrita por quienes intervinieron, luego de lo cual, evaluado el informe de auditoría y las justificaciones dadas por la demandante, mediante comunicación 389-000-173-2016 de 10 de mayo de 2016, procedió a informarle de la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

Afirmó que Cardona Charry incumplió las medidas de seguridad establecidas para la custodia del efectivo en su taquilla como cajera principal, al alejarse de su casilla sin asegurar el efectivo que reposaba «*en el taquillero superior de su caja de manera reiterativa*»; realizó la apertura de la caja auxiliar de la oficina sin cerrar la puerta de acceso principal; realizó llamadas desde su celular personal en el sitio de trabajo; no cumplió con el control dual en la apertura de la caja auxiliar del compartimiento inferior; procesó un retiro de su plan futuro por la suma de \$9.450.000 el 29 de febrero de 2016, día en el que por ser cierre de mes se practicaría arqueo del efectivo al final de la jornada y en el cual se presentaron inconsistencias, además de pasar por alto los controles de pago del CDT 300-389-0002 por la suma de \$60.581.000 a favor de Elizabeth Alarcón de Ávila, tal como

dio cuenta el informe de auditoría rendido y recibido el 18 de abril de 2016.

Propuso las excepciones de fondo de pago, compensación y prescripción y, las que llamó inexistencia de las obligaciones reclamadas, enriquecimiento sin causa, mala fe de la demandante, cobro de lo no debido y buena fe (f.º 468-484 cuaderno del juzgado).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva, mediante fallo de 23 de febrero de 2017 (link audiencia cuaderno n.º 3 del juzgado - expediente digital), resolvió:

PRIMERO: DECLARAR que entre la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY como trabajadora, empleada y el BANCO POPULAR SA, se encuentra vigente el contrato de trabajo a término indefinido que la demandada terminó de manera ilegal e injusta y en consecuencia, declarar que se encuentra vigente el mismo y ordenar a la demandada REINTEGRE a la actora a la empresa en el cargo que venía desempeñando, o a uno de igual o mejor salario y categoría, con el pago de las prestaciones sociales legales y convencionales, seguridad social en salud y pensiones, y salario que venía devengando por razón de \$2.113.177 mensual, desde el despido hasta el reintegro efectivo.

SEGUNDO: DECLARAR INFUNDADAS las excepciones propuestas por la demandada.

TERCERO: ABSTENERSE de condenar a la demandada por la sanción convencional por despido injusto y sanción moratoria de que trata el artículo 65 del CST.

CUARTO: CONDENAR en costas a la parte demandada en favor de la parte actora, asignando como agencias en derecho la suma de \$4.465.000.

Inconforme el Banco Popular, apeló.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, al desatar el recurso, con sentencia de 1 de julio de 2021 (f.º 26-43 cuaderno del Tribunal), decidió:

PRIMERO.- REVOCAR el numeral PRIMERO del fallo apelado y, en su lugar, **DENEGAR** las pretensiones de la demanda, conforme a lo motivado.

SEGUNDO.- REVOCAR el numeral SEGUNDO del fallo de primer grado y, en su lugar, declarar probadas las excepciones denominadas “INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS”, “PAGO” y “COBRO DE LO NO DEBIDO”, sin que se necesario (sic) analizar las demás, de conformidad con lo previsto en el inciso 3º del artículo 282 del CGP.

TERCERO.- CONFIRMAR el numeral TERCERO en el entendido de que no hay lugar a condenar a la entidad demandada por sanción alguna, al resultar imprósperas la totalidad de las pretensiones de la demanda.

CUARTO.- REVOCAR el numeral CUARTO de la sentencia de primer grado para, en su lugar, imponer condena en costas a la parte actora. Fijense las agencias en derecho en por el juez (sic) de primera instancia.

QUINTO.- No condenar en costas en la segunda instancia al haber salido avante el recurso de apelación.

Centró el problema ajurídico a verificar si el juez de primera instancia incurrió en error «*al valorar la prueba legal y oportunamente allegada al proceso*», análisis que le llevó a conceder las pretensiones a la demandante.

Antes de resolverlo, tuvo como hechos indiscutidos: la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, sus extremos temporales, el finiquito a instancias del empleador, el cargo desempeñado, el salario que estableció el *a quo* en la suma de \$2.113.177 y, la vigencia y aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo a Paola Andrea Cardona Charry.

En relación con la justeza del despido, se remitió a los motivos endilgados por el banco en la misiva de desvinculación de la que resaltó, «*cumple con los requisitos señalados en la ley y la jurisprudencia y satisface a cabalidad los fines que tiene dicho instrumento*», toda vez que relata «*de manera clara*» los hechos reprochados a la demandante, las fechas y hora en los que se cometieron y, las normas infringidas, «*suministrando así a la trabajadora desvinculada los elementos necesarios para discutir los motivos que dieron fin a la relación de trabajo*».

Descendió al estudio de las probanzas arrimadas a los autos, iniciando por el interrogatorio de parte absuelto por la promotora del juicio del que evidenció «*con toda nitidez que la demandante confesó haber incurrido en la mayoría de los hechos que se le imputan y que los mismos constituyen*

incumplimiento a las políticas y medidas de seguridad adoptadas por la entidad bancaria».

Prosiguió con la valoración de las declaraciones rendidas por Martha Lucía Reyes Padilla, jefe directa de la demandante; Aldemar Manrique Bahamón, gerente de la oficina del Banco Popular – San Juan Plaza; Geiner González Figueroa, empleado del banco y directivo sindical; Jaime Hernán Ospina Gil, funcionario que participó en la auditoría interna realizada por la entidad bancaria, así como con el estudio de la documental correspondiente al informe de auditoría y las fotografías adjuntas a este, probanzas de las que concluyó:

Analizando las pruebas referidas de manera conjunta y armónica no es difícil concluir que las conductas endilgadas a la demandante en la carta que puso fin a la relación laboral – contrario a lo alegado por el apoderado de la parte actora – sí existieron, sí se ejecutaron, incluso fueron admitidas por la señora PAOLA ANDREA CADONA (sic) CHARRY en la diligencia de interrogatorio de parte. En su declaración la demandante confesó haber incurrido en las conductas que se le señalan en la carta de despido, precisando que sí se levantó de su puesto dejando la cajilla abierta y mientras estaba abierta la puerta de seguridad del Banco; admitió haber realizado apertura de la caja auxiliar sin el acompañamiento de un segundo funcionario – apertura dual-; haber usado su teléfono móvil en lugar y horas de trabajo mientras estaba en la cajilla y haber desatendido medidas de seguridad para el pago de un certificado de depósito a término – CDT cuando lo fechó indebidamente y omitió utilizar el marcador de seguridad “zonite”. Del mismo modo, admitió que dichas conductas violaron las normas y procedimientos de seguridad establecidos por el Banco y que ella conocía, pues las preguntas se formularon de manera tal que estaban encaminadas a establecer la comisión del hecho y que el mismo era constitutivo de violación a procedimientos de seguridad del Banco, a lo cual la demandante contestó afirmativamente. Aunque la accionante hizo aclaraciones para exculparse de los

hechos, las mismas no desvirtúan la ocurrencia de las situaciones fácticas que se le imputaron al momento del despido, por lo que, de conformidad con la confesión de la demandante, se reitera, los hechos sí ocurrieron.

Coligió que los supuestos fácticos que sustentaron la carta de despido estaban acreditados, pasó a analizar si revestían tal gravedad para ser considerados justa causa de despido, para lo cual se remitió a lo consagrado en el artículo 87, 104 y 107 del Reglamento Interno de Trabajo, 58 del CST y 6 de la Convención Colectiva de Trabajo 1978, luego de lo cual afirmó que de su «*análisis armónico*» se podía afirmar que la causal en que se fincó la ruptura del vínculo laboral fue el grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, «*en este caso, el desconocimiento de las órdenes, instrucciones, prescripciones y procedimientos de seguridad fijados por el Banco*».

Resaltó que la actividad bancaria implica un riesgo de mayor nivel en comparación con otro tipo de labores, por lo que resultaba legítima la adopción de medidas de seguridad rigurosas «*tendientes a salvaguardar los recursos de terceros cuyo manejo constituye el giro ordinario de sus negocios*», por lo que, desconocidas por parte de la demandante las políticas que para el efecto estableciera el Banco Popular SA y que «*admitió conocer perfectamente*», no había lugar a dudar que revestían «*una gravedad suma*», toda vez que «*además de ser varias faltas a las políticas de seguridad del Banco, ocurrieron de manera reiterada, lo que implica que el actuar de la demandante puso en riesgo la seguridad de la entidad*».

empleadora e incluso la suya misma, la de sus compañeros de trabajo y la de los usuarios», sin que las explicaciones que diera sobre su conducta al absolver interrogatorio de parte tuvieran «una fuerza y una fundamentación suficiente que permita exculpar unas faltas que pusieron en riesgo en múltiples ocasiones la seguridad de la entidad Bancaria».

A renglón seguido, indicó:

Así las cosas, los hechos narrados en la carta de despido, además de haber sido admitidos por la demandante en su interrogatorio de parte y haber quedado acreditados con el informe de auditoría y las declaraciones testimoniales, revisten una gravedad mayúscula al tratarse de violaciones a las políticas y medidas de seguridad de una entidad que presta un servicio público de trascendental importancia como es la intermediación financiera; la actora omitió las diversas instrucciones impartidas para su empleador (sic) y con ello violó los deberes específicos que su cargo le imponía, tal como lo aceptó en el interrogatorio de parte, y en consecuencia, constituyen mérito suficiente para configurar una justa causa de despido al tenor de lo dispuesto en el artículo 107 del Reglamento interno de trabajo y el artículo 62 numeral 6 del CST, pues, se reitera, esas previsiones que la demandante pasó por alto tenían por objeto moralizar una labor tan delicada y de tanta responsabilidad como lo es la actividad bancaria.

En cuanto al proceso disciplinario al que se convocara a la demandante con antelación al finiquito de la relación laboral y con ocasión del cual alega la vulneración de su derecho al debido proceso, luego de remitirse al artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita en 1990, indicó el Tribunal que de su lectura *«se desprende nítidamente que el despido no está contemplado en la normativa convencional como una sanción»*, tampoco en el contrato de trabajo, reglamento interno, ni en ninguna de las normas que

gobernaron el vínculo contractual y que fueron allegadas al plenario. Y agregó:

Significa lo anterior, que para efectos de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el BANCO POPULAR S.A. no estaba obligado a adelantar dicho trámite, pues, según el tenor literal de la norma, las sanciones disciplinarias están establecidas taxativamente y son el llamado de atención y la suspensión del contrato, de suerte que el debido proceso en tal escenario se le garantizaba a la demandante al explicarle en la carta de despido, de manera clara y puntual, los hechos con fundamento en los cuales la empresa decidió romper el vínculo contractual.

Sustentó su posición en un extracto de las sentencias CSJ SL1077-2018 y CSJ SL670-2018 y, en lo que hace a la vulneración alegada en desarrollo del trámite de descargos, indicó:

Siendo así las cosas ninguna violación al debido proceso cometió la demandada respecto de la señora PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY en el trámite previo al despido, pues, en primer lugar, dicha diligencia no era necesaria y, en segundo término, tampoco se presentaron los desmanes de que habla la demanda, pues como lo admitió la promotora del proceso en su interrogatorio de parte, previo a la diligencia de descargos ella tuvo la oportunidad de socializar con las personas que adelantaron la auditoría los videos que revelaron sus fallas en los controles de seguridad y, como lo reveló el señor GEINER GONZÁLEZ FIGUEROA, presidente del sindicato que la asistió en la diligencia, ella conoció el contenido de la citación que el Banco le remitió al sindicato donde se enlistaban con detalle los hechos que se le endilgaban, a raíz de lo cual pidieron un aplazamiento de la diligencia para hablar de la trabajadora y preparar los descargos en debida forma. Adicionalmente, quedó acreditado con las declaraciones testimoniales que el Banco solo tuvo conocimiento de los hechos que fundamentaron el despido cuando se entregó el informe final de la auditoría, que data del 14 de abril de 2016 (fl. 232), siendo llamada la trabajadora a la “diligencia de descargos” el 18 de abril de 2016, para ser realizada al día

siguiente, siendo reprogramada para el día 21 de abril, por petición del sindicato. Esto demuestra que tampoco hubo un desconocimiento de los términos fijados en la convención colectiva.

Manifestó que si el hecho que suscita el debate correspondía a que no se hubieren reproducido en aquella diligencia de descargos los videos que dieron lugar al reporte de auditoría, *«ese asunto ninguna relevancia reclama, pues, sino hizo por el demandando (sic) la encartada y/o los representantes del sindicato pudieron solicitarlo y al no hacerlo se entiende que no lo requerían o que ya la CARDONA CHARRY (sic) conocía las cintas, como se acreditó testimonialmente»*.

En relación con la condena impartida por el *a quo*, afirmó que no existen razones para declarar la ineficacia del despido:

[...] que es la declaración que subyace a la orden de reintegro del trabajador con pago de emolumentos dejados de percibir. En efecto, para casos como el presente la ley no consagra tales consecuencias frente a la terminación del contrato por parte del empleador y al revisar las normas convencionales tampoco se advierte que haya lugar al reintegro, solamente en el artículo 4 de la convención colectiva del año 1992 se habla de que habrá lugar al reintegro por despido sin justa causa cuando el trabajador haya ingresado al Banco hasta el 30 de noviembre de 1984 (fl. 72), caso que no es el de la accionante quien inició a laborar en el BANCO POPULAR S.A. en el año 2006.

Para finalizar indicó que se encontraba evidenciado el error cometido por el juez de la primera instancia al ordenar el reintegro de Paola Andrea Cardona Charry, como quiera que lo que se demostró en el juicio, es que su *«despido estuvo*

mediado por una justa causa y que, además, no había necesidad de adelantar un trámite disciplinario para el efecto, no observándose, en todo caso, las irregularidades planteadas por la parte actora».

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por la demandante, concedido por el Tribunal, admitido por la Corte y, sustentado en tiempo, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la casación de la sentencia recurrida y, en sede de instancia se confirme la proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Neiva el 23 de febrero de 2017.

Con tal propósito formula cuatro cargos, por la causal primera de casación, que recibieron réplica y, enseguida se estudian en forma conjunta, el primero, tercero y cuarto y, a continuación, el segundo.

VI. CARGO PRIMERO

Por vía directa acusa interpretación errónea de los artículos 29 y 53 de la CN; 104, 106, 111, 112, 115 subrogado por el 10 del Decreto 2351 de 1965, 467 y 468 del CST; 8 ordinal 5 del Decreto 2351 de 1965, lo que conllevó a la infracción directa de los artículos 23 modificado por el 1 de la Ley 50 de 1990, 58 numeral 1 y, 62 literal a) numeral 6

del CST modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965; 7 literal d) de la Ley 319 de 1996, Protocolo de San Salvador; Convención Americana de Derechos Humanos, Convenios 97 y 98 de la OIT y, Leyes 26 y 27 de 1976.

Para la censura, al margen de la discusión sobre que antes de la terminación del contrato de trabajo con justa causa, a la demandante se le aplicó el procedimiento establecido en la Convención Colectiva de Trabajo 1990 para sanciones disciplinarias, ello obedeció a que el banco entendía que así debía hacerse, por lo que era necesario que se le garantizara el derecho al debido proceso, la defensa y la contradicción de la prueba y, si ello era así, el *ad quem* «no podía adoptar una interpretación diferente y errada sobre el derecho fundamental al debido proceso en todas las actuaciones tanto judiciales como administrativas bien sea de carácter oficial o privada» (sic).

Asevera que, si ese no era el entendimiento correcto, le bastaba al empleador con haber despedido a la demandante con justa causa sin necesidad de adelantar aquel trámite convencional «y al hacerlo, obligatoriamente debió haber respetado derecho fundamental al debido proceso durante el trámite disciplinario convencional».

Sostiene que si bien, el despido con justa causa de acuerdo a lo enseñado por la jurisprudencia, no constituye una sanción disciplinaria y por lo mismo, no es necesario el adelantamiento de un trámite convencional o extralegal, por ser una facultad del empleador, no puede confundirse con aquellos casos en los que el trabajador es llamado a

descargos por una falta y como consecuencia del trámite del proceso disciplinario se concluye en la terminación del contrato de trabajo, como ocurre en el *sub lite*, «*Son dos situaciones bien distintas y en estos eventos es imprescindible aplicar el principio constitucional de la interpretación más favorable al trabajador de las fuentes formales del derecho y el principio garantista del derecho al debido proceso*», lo que respalda en la sentencia CSJ SL17030-2016 de la que reproduce un aparte.

Refiere que, ante tal situación, el procedimiento convencional era obligatorio al haberse adelantado en los términos del artículo 9 de la norma extralegal suscrita en 1990, el que se tramitó con violación al debido proceso al no garantizarle a la trabajadora sus derechos a la defensa y a la contradicción a la prueba por no habersele notificado los cargos para los que se llamaba a rendir explicación, no se le dio traslado de las pruebas, concretamente de los videos de seguridad que tuvo en cuenta auditoría para rendir su informe, violación de términos, negación de la doble instancia, «*lo que implica que el despido no produce efecto alguno al tenor de la cláusula convencional: **No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite***», razón por la cual procede el reintegro (negrita del original).

VII. RÉPLICA

Luego de resaltar algunas falencias de técnica, sostiene que más allá de la discusión jurídica de la naturaleza del

despido y si es una sanción o no, le brindó a la demandante la oportunidad de explicar su conducta, respetando su derecho fundamental al debido proceso.

Indicó que *«sí le fueron dados a conocer los videos que acreditaban sus omisiones previo a su diligencia de descargos»* y que, en todo caso, varias de las conductas que le fueron imputadas, *«se encontraban reportadas en pruebas adicionales diferentes a los videos»*, como ocurrió con el retiro que hiciera de su plan futuro y el pago del CDT por \$60.581.000.

VIII. CARGO TERCERO

Por la vía directa acusa infracción directa *«POR FALTA DE APLICACIÓN»*, los artículos 29, 53 y 93 de la CN, en armonía con el 7 literal d) de la Ley 319 de 1996, Protocolo de San Salvador, Convención Americana de Derechos Humanos, en relación los artículos 23 modificado por el 1 de la Ley 50 de 1990, 58 numeral 1, 62 literal a) numeral 6 modificado por el 7 del Decreto 2351 de 1965, 111, 112, 115 subrogado por el 10 del Decreto 2351 de 1965, 467 y 468 del CST; 8 ordinal 5 del Decreto 23541 de 1965 y, 1740 y 1746 del CC.

Indica que el derecho al reintegro por despido sin justa causa está consagrado en la Convención Colectiva de Trabajo por violación al procedimiento convencional, pues allí se consagra que *«No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite»*, estabilidad que se contempla también en los artículos 53 y 7

literal d) de la Ley 319 de 1996 (resaltado en el texto).

Reitera que el proceso disciplinario convencional que se adelantó en contra de la demandante es nulo, que de conformidad con el artículo 1746 del CC, las cosas deben regresar a su estado anterior y, hacerse las restituciones mutuas, «*es decir, del pago de las mejoras, las restitución (sic) de la especies (sic) y de sus frutos*», como lo ha señalado la Sala de Casación Civil de esta Corte.

IX. RÉPLICA

Afirma que el Tribunal no desconoce la posibilidad que ante la ilegalidad del despido proceda el reintegro, sino que, en las condiciones del informativo, tuvo por acreditada la existencia de justas causas para la terminación del contrato de trabajo de la demandante lo que supone que no hay lugar al reconocimiento de ninguna indemnización y, menos aún, del reintegro pretendido.

X. CARGO CUARTO

Por la vía indirecta, acusa aplicación indebida de los artículos 29 y 53 de la CN, 114, 115 (Decreto 2351 de 1965 art. 10), 121, 122, 62 (Decreto 2351 de 1965 art. 7), 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 467 y 468 del CST; 6 de la Ley 50 de 1990 que modificó el 64 del CST; 167 del CGP; 7 literal d) de la Ley 319 de 1996, Protocolo de San Salvador, Convención Americana de Derechos Humanos; Convenios 87 y 98 de la

OIT y, Leyes 26 y 27 de 1976.

Afirma que a la violación se llegó por la comisión de los siguientes errores de hecho:

PRIMER ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que el Banco Popular durante el trámite del proceso disciplinario convencional, le vulneró a la demandante el derecho fundamental al debido proceso, derecho de defensa y contradicción de la prueba.

SEGUNDO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que el derecho al reintegro al trabajo está consagrado como sanción disciplinaria en el Reglamento Interno de Trabajo del Banco Popular, Título XX: Sanciones Disciplinarias, art. 95.

TERCER ERROR: Dar por cierto, sin serlo, que el Banco Popular solo se enteró de los hechos por los cuales acusaban a la demandante por el informe de Auditoría Interna del Banco del 14 de abril de 2016 y, en consecuencia, no dar por demostrado, estándolo, que el mismo Banco se enteró en tiempo real de los hechos de la demandante a través de su Centro de Seguridad que todo lo observa en tiempo real. Auditoría interna y Centro de Seguridad son dependencias del Banco, no son ajenos al mismo, no son terceros, es el mismo banco.

CUARTO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo que el Banco Popular no informó a la demandante los motivos y causas para ser llamada a descargos, siendo la directamente afectada, la más interesada, la parte más importante e imprescindible de la investigación, vulnerándole el derecho fundamental a la defensa.

QUINTO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que el Banco Popular inició tardíamente el proceso disciplinario convencional, a los sesenta días, para cuando solo tenían tres días a partir de la ocurrencia de los hechos por los que se iba a investigar, o del conocimiento que tuvo el banco de los hechos a través de su Centro de Seguridad: “el trabajador inculpado deberá ser llamado para que explique su conducta dentro de los **TRES (3) días siguientes a aquel en que el Banco tenga**

conocimiento de la Falta”.

SEXTO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que las supuestas faltas cometidas por la demandante prescribieron, del 22 de febrero a la fecha de despido, 10 de mayo de 2016, atendiendo que las mismas fueron conocidas en tiempo real por el Banco a través de su Centro de Seguridad: “...**prescribirá a los TREINTA Y CINCO (35) días contados a partir de la fecha en que el Banco conozca de la falta.** Posteriormente, no podrá invocar la comisión de la falta para imponer sanción alguna al trabajador, salvo cuando se demuestre que se ha persistido en un delito (sic) continuado”. Como se observa, la sanción fue impuesta a los setenta y ocho (78) días.

SÉPTIMO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que los videos de seguridad, “prueba reina” en la que se fundamentó el Banco Popular para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante por justa causa y que mencionan con insistencia la Auditoría Interna en su informe del 14 de abril de 2016, estaban dañados, y por lo mismo no valorados por el Tribunal Superior de Neiva y no dados a conocer a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma o después de ella.

OCTAVO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que el INFORME DE LA AUDITORÍA INTERNA del 14 de abril de 2016 en la que se fundamentó el Banco Popular para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante por justa causa, no le fue suministrado a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma o después de ella para haber ejercido una defensa técnica y eficiente (negrita del original).

Sostiene que los yerros resultaron de la mala apreciación de:

1. Carta de despido del 10 de mayo de 2016.
2. Informe de la Auditoría Interna del Banco del 14 de abril de 2016.
3. Las citaciones a descargos del 18 de abril de 2016 dirigida

(sic) expresamente a la demandante.

4. Acta de diligencia de descargos del 21 de abril de 2016.
5. Interrogatorio de parte rendido por la demandante.
6. Reglamento Interno del Trabajo.
7. Convenciones Colectivas de Trabajo de 1999 y 19902 (sic), con sus respectivas actas de depósito.
8. Las declaraciones de los señores ALDEMAR MANRIQUE BAHAMÓN, JAIME HERNÁN OSPINA GIL y GEINER GONZÁLEZ FIGUEROA.

Además, de la preterición de los videos de seguridad del banco correspondientes a los días 22, 24 y 29 de febrero y 10 de marzo de 2016.

Afirma que el despido está consagrado como sanción disciplinaria en el Reglamento Interno de Trabajo, al estar la **«cancelación unilateral del contrato de trabajo»** dentro del capítulo XX, denominado **«Sanciones disciplinarias»** (negrilla del texto).

Resalta que el despido de la demandante se dio previo el agotamiento del proceso disciplinario convencional por unas presuntas faltas cometidas, por lo que dicho trámite era obligatorio y debía adelantarse en los términos del artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo 1990 y no, como ocurrió en el *sub lite*, con violación de los derechos al debido proceso, defensa y contradicción de la prueba, al no habersele notificado los cargos por los que fue citada a descargos, no traslado de las pruebas, violación de términos, negación de la doble instancia, entre otras irregularidades, lo que conlleva que el despido no produzca efectos al tenor de la cláusula convencional y, por tanto, luzca procedente el

reintegro.

Reitera que «*la prueba reina*» del informe de auditoría que llevó a la terminación del contrato de trabajo de la demandante, eran los videos de seguridad, que no le fueron puestos en conocimiento el día en que se adelantó el trámite disciplinario y que el *ad quem* no valoró al resolver el recurso de apelación, y, «*por el contrario, sin examen alguno, determinó que estos “ninguna relevancia reclama”*».

Sostiene que el banco estaba enterado de las labores y faltas endilgadas a la demandante desde el mismo día de su comisión, «*en tiempo real, esto es, que los hechos del 22 de febrero o del 10 de marzo de 2016 fueron conocidos por el banco esos mismos días*», pues la auditoría interna es una dependencia de la misma entidad bancaria, al igual que el centro de seguridad en el que se observan todos los videos que se toman en el banco en tiempo real y todas las transacciones, calendas a partir de las cuales contaba con el término de 3 días para haber iniciado el proceso disciplinario convencional, lo que hizo «*de manera escueta*» el 18 de abril de 2016, «*por fuera de términos*», por lo que las supuestas faltas ya estaban prescritas.

XI. RÉPLICA

No encuentra procedente el principio de favorabilidad invocado por la recurrente, toda vez que «*la lectura íntegra del artículo 95 del reglamento interno de trabajo ni por asomo permite construir como plausible la interpretación propuesta*

por la parte demandante», amén que los errores alegados en el cargo no se encuentran soportados en pruebas sino en apreciaciones subjetivas similares a un alegato de instancia que no, a una sustentación propia del recurso extraordinario.

XII. CONSIDERACIONES

Reprodujo el Tribunal, en forma parcial el artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo 1990, que establece el procedimiento a seguir previo a la imposición de una sanción disciplinaria a un trabajador, precepto del que coligió *«se desprende nítidamente que el despido no está contemplado en la normativa convencional como una sanción; tampoco se evidencia así en el contrato de trabajo, ni en el reglamento interno de trabajo ni en ninguna de las otras normas que regían la relación laboral, según las probanzas allegadas al plenario»*. Agregó que:

[...] Significa lo anterior, que para efectos de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, el BANCO POPULAR S.A. no estaba obligado a adelantar dicho trámite, pues, según el tenor literal de la norma, las sanciones disciplinarias están establecidas taxativamente y son el llamado de atención y la suspensión del contrato, de suerte que el debido proceso en tal escenario se le garantizaba a la demandante al explicarle en la carta de despido, de manera clara y puntual, los hechos con fundamento en los cuales la empresa decidió romper el vínculo contractual.

Para la censura, sin desconocer que la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que el despido no es una sanción, el hecho de que a la demandante se le hubiera aplicado el procedimiento establecido en la Convención

Colectiva de Trabajo 1990 para sanciones disciplinarias, se debió a que la entidad bancaria consideró que esta le resultaba aplicable y, si ello era así, se le debía garantizar el derecho al debido proceso, la defensa y la contradicción de la prueba.

No obstante, afirma que aquel se tramitó con violación al debido proceso al no permitirle a la trabajadora ejercer sus derechos a la defensa y a la contradicción de la prueba, en tanto no se le notificaron los cargos por los cuales se le llamó a rendir explicación, no se le dio traslado de las pruebas, concretamente de los videos de seguridad que tuvo en cuenta auditoría para rendir su informe, hubo violación de términos, negación de la doble instancia, *«lo que implica que el despido no produce efecto alguno al tenor de la cláusula convencional: **No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite**»*, razón por la cual, en su decir, procede el reintegro (resaltado del original).

Dada la senda por la que se orientan los cargos se encuentra fuera de debate que el Banco Popular SA, previo al despido, convocó y adelantó a la demandante el trámite establecido en el artículo 9 de la Convención Colectiva de Trabajo 1990, luego de lo cual concluyó en la vulneración de las normas de seguridad del banco por parte de la trabajadora, que dieron lugar a la terminación de su contrato de trabajo con justa causa.

La citada norma convencional en su tenor literal,

consagra:

ARTÍCULO 9º. PROCEDIMIENTO PARA APLICACIÓN DE SANCIONES

Se entiende por sanción disciplinaria al trabajador:

1. La llamada de atención escrita.
2. La suspensión temporal del contrato de trabajo hasta por SEIS (6) días por la primera vez, hasta por DOCE (12) días la segunda y la siguiente o siguientes hasta por TREINTA (30) días cada una.

El Banco seguirá para la aplicación de sanciones a los trabajadores, por violación de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias el siguiente procedimiento:

- a) El trabajador inculcado deberá ser llamado para que explique su conducta dentro de los TRES (3) días siguientes a aquel en que el Banco tenga conocimiento de la falta.
- b) Igualmente se citará a dos representantes del Sindicato para que en la fecha y hora señaladas asistan al trabajador en la correspondiente diligencia. Si oídas las explicaciones del trabajador el Banco considera que no hay lugar a sanciones disciplinarias, concluye el procedimiento. Si por el contrario a juicio del Banco hay mérito para adelantar diligencia de descargos, el funcionario a quien corresponda practicarla, procederá a levantar el acta respectiva, señalando la falta imputada al trabajador, los descargos que éste haga, así como también los planteamientos que hagan los dos representantes del Sindicato que lo estén asistiendo.
- c) El acta que se levante en esta diligencia en la cual consten los hechos, será firmada por quienes intervengan en ella.
- d) La diligencia de descargos, por solicitud de alguna de las partes, se suspenderá máximo por dos días. pero si en la etapa de la diligencia verbal el trabajador aporta nuevos elementos de juicio o solicita que se le amplíe el análisis que el Banco ha adelantado para llegar al conocimiento de la falta que se le imputa, se suspenderá la diligencia por tres (3) días, al cabo de los cuales continuará la diligencia.
- e) Cuando el trabajador inculcado no se presente a hacer los descargos en la oportunidad designada, si dentro de las VEINTICUATRO (24) horas siguientes a su citación no explica satisfactoriamente que su inasistencia obedeció a fuerza

mayor, este hecho se hará constar en el acta que se levante y el Banco podrá asumir que el trabajador acepta el cargo formulado, por lo cual procederá a tomar la decisión respectiva. Por el contrario, si se explica satisfactoriamente por parte del trabajador, que la inasistencia obedeció a una circunstancia de fuerza mayor, el funcionario del Banco que practicó la diligencia fijará una nueva fecha para adelantarla, dentro de los TRES (3) días siguientes contados a partir de aquel para el cual se citó la diligencia.

- f) En aquellas oficinas del Banco donde no hubiere seccional del Sindicato, cuando se llame a un trabajador a diligencia de descargos, se enviará carta de citación a la Directiva Nacional de Sintrapopular, para que designe dos miembros que asistan en la diligencia al trabajador inculcado, para lo cual, el Banco concederá un plazo de DIEZ (10) días, con el fin de que los designados por la Directiva Nacional a la oficina respectiva y asistan al trabajador en dicha diligencia. Si transcurrido este término los representantes del Sindicato no se presentaren, el Banco adelantará la correspondiente diligencia, sin perjuicio que el empleado inculcado pueda hacerse asistir por dos trabajadores de su oficina escogidos libremente por él.
- g) La decisión que se adopte, será comunicada por escrito al trabajador, indicando además la falta cometida, con copia al sindicato. El trabajador podrá apelar, a través del Sindicato por escrito, la sanción impuesta ante el Comité Paritario de Conciliación actualmente existente, dentro de un término máximo de TREINTA (30) días después de cumplida la sanción.
- h) Para los efectos de las sanciones por faltas laborales del trabajador, la aplicación de las mismas prescribirá a los TREINTA Y CINCO (35) días contados a partir de la fecha en que el Banco conozca la falta. Posteriormente, no podrá invocar la comisión de la falta para imponer sanción alguna al trabajador, salvo cuando se demuestre que se ha persistido en un delito continuado.
- i) En el evento de que no haya mérito para sanción o ésta no se haya aplicado por el vencimiento del término que trata el literal anterior, se procederá a informar por escrito al trabajador, con copia al Sindicato, que la citación y la diligencia de descargos efectuados, se han retirado de su hoja de vida, anexándole el original de la diligencia de descargos.
- j) Todo trabajador que haya sido llamado a diligencia de descargos podrá solicitar la revisión de su fólder, una vez en el semestre, con presencia de un Directivo Sindical, revisión que deberá realizarse en presencia del Director de Personal o

de quien haga sus veces en las diferentes oficinas del Banco.
k) No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Queda derogado el Artículo 3º de la Convención Colectiva de Trabajo de 1988 y demás disposiciones existentes anteriormente sobre procedimiento para Aplicación de Sanciones, salvo lo consignado en el Acta de Acuerdo del Comité de Conciliación de junio 19 de 1978, referente a la forma de diligenciamiento de las cartas de citación, tanto para el trabajador inculpado, como para los representantes del Sindicato que lo asistan.

Del tenor literal en cita, ningún desvío se observa en la interpretación que de la norma hiciera el colegiado de instancia. Claro es, que en manera alguna contempla el despido dentro de la escala de sanciones disciplinarias a imponer a los trabajadores por violación de sus obligaciones legales, convencionales, contractuales o reglamentarias, en tanto, como allí se enlistan expresamente, correos tales son la llamada de atención escrita y la suspensión temporal del contrato por 6, 12 o 30 días, según el caso.

Tampoco puede llegarse a aquella conclusión, esto es, que el despido se encontraba contemplado en el banco como una sanción disciplinaria por el hecho de hacerse alusión a él en el capítulo XX del Reglamento Interno de Trabajo titulado «*Sanciones disciplinarias*», toda vez que en su artículo 95 expresamente se señala:

Artículo 95. La violación o no cumplimiento de alguna o algunas de las obligaciones o prohibiciones señaladas en este Reglamento, dará lugar, a juicio del banco a la cancelación unilateral del contrato de trabajo por justa causa, o la imposición de una de las siguientes sanciones disciplinarias:

a) Amonestación o requerimiento escrito, con anotación en la

hoja de servicios del trabajador.

- b) Multa con anotación en la hoja de servicios del trabajador
- c) Suspensión en el ejercicio del cargo hasta por ocho (8) días por la primera vez, y hasta por dos (2) meses por la segunda vez, en ambos casos sin derecho a remuneración (resalta la Sala).

De su simple lectura resulta claro, que el incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones por parte del trabajador conllevaría una de las dos consecuencias allí establecidas: 1.- la terminación unilateral del contrato con justa causa o, 2.- la imposición de una sanción disciplinaria que, como allí mismo se detalla, podía ser amonestación o requerimiento escrito, multa o, suspensión en el ejercicio del cargo. Basta recordar que la conjunción «o» expresa diferencia, separación o alternativa entre dos o más personas, cosas o ideas, es decir, que si se dan dos opciones solo puede ser una y no las dos a la vez, por lo que llegar a una conclusión distinta no tendría de donde asirse.

De otra parte, tal como lo asiente la recurrente, ha sido postura pacífica de antaño de esta Sala de Casación Laboral, que el despido en manera alguna constituye una sanción disciplinaria, pues esta última supone la continuidad del vínculo laboral mientras que aquel, su ruptura, razón para sostener que para su finiquito no es necesario el agotamiento previo del procedimiento disciplinario. Así lo ha sostenido esta Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL339-2023:

Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario,

salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021).

Cierto es que el Banco Popular SA previo a considerar la terminación del contrato de trabajo de Paola Andrea Cardona Charry con justa causa, la citó a diligencia de descargos con fundamento en la norma convencional anteriormente reproducida, en la cual se le escuchó frente a las faltas endilgadas como motivo del finiquito del contrato de trabajo, tal como da cuenta el acta de descargos de folios 14-25 del cuaderno del juzgado, la que *«Una vez agotada la etapa verbal de descargos, se procede a practicarla por escrito»*.

Con antelación la entidad bancaria, el 18 de abril de 2016, citó por escrito a la demandante *«Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 9 de la Convención Colectiva del 6 de marzo de 1990, sírvase presentarse el martes 19 de Abril de 2016 a las 10:00 AM en la Gerencia de la oficina San Juan Plaza»* (f.º 164 cuaderno del juzgado), comunicación que extendió en dicha calenda a la Subdirectiva Seccional Neiva UNEB, en la que detalló, en 7 numerales, las conductas endilgadas a Paola Andrea Cardona Charry (f.º 165-169 cuaderno del juzgado), fecha en la cual el Presidente de la organización sindical dirigió comunicación al Gerente San Juan Plaza del Banco Popular con el fin de *«solicitar aplazamiento de las diligencias de descargos de las compañeras PAOLA ANDREA CARDONA*

CHARRY y MARTHA LUCÍA REYES PADILLA para el día jueves 21 de abril del presente año a las 10:00 AM» (f.º 170), petición a la que accedió la entidad bancaria tal como da cuenta la citación del folio 171.

Ahora bien, sin desconocer que el despido, como ya se dijera no comporta una sanción disciplinaria y, por ende, no es necesario el adelantamiento de un proceso disciplinario con antelación al fenecimiento del vínculo laboral, salvo, se reitera, que así estuviere pactado por las partes, mal podría endilgarse, como lo hace la recurrente, vulneración del derecho al debido proceso, defensa y contradicción a la entidad demandada, toda vez que la citación a descargos no es un requerimiento formal inexcusable en todas las causales de justa causa de terminación del contrato de trabajo, pues no es un requisito previsto en la ley.

Así, se expuso en la sentencia CSJ SL2351-2020 reiterada en la CSJ SL339-2023:

[...] En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al “derecho de defensa” y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo¹¹, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica [...].

En relación con el debido proceso y el despido, esta Corporación en sentencia CSJ SL496-2021, adoctrinó:

El derecho del debido proceso frente al despido

Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencias CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones

que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos (resaltado de la Sala).

Cabe destacar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (CSJ SL 1381 -2016). En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (CSJ SL 14877-2016).

Con sujeción a las anteriores consideraciones a juicio de la Sala no se presenta una interpretación errónea de las normas invocadas en la sentencia. Primero, porque se puede concluir que, en efecto, la segunda instancia mencionó el artículo [sic]1542 del CC (condición resolutoria tácita), haciendo alusión al artículo 1546, no obstante se encuentra que la motivación del Tribunal no atendió de manera exclusiva a dicha norma, sino a la potestad que tiene el empleador de dar por terminado de manera unilateral una relación laboral en virtud de existir una justa causa, haciendo especial claridad que estos eventos se diferencian de lo que constituye una sanción disciplinaria.

Segundo, la exégesis que hiciera el Tribunal tuvo fundamento en la jurisprudencia de la Corporación que fija como regla que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de

¹ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

orden disciplinario, salvo convenio en contrario y, en esa medida se velará por el respeto del derecho del debido proceso y defensa. Por tales razones el cargo no tiene la posibilidad de derruir la sentencia de segundo grado.

De otra parte, no luce aplicable al *sub lite* la sentencia CSJ SL17030-2016 que invoca la recurrente, toda vez que la situación fáctica que allí se analiza dista de la que es materia en el presente juicio, concretamente, porque en aquella decisión se llegó a la conclusión de que previo al despido, en los términos de la convención colectiva de trabajo, «*el procedimiento que debe agotarse a instancias del Comité de Personal, en el que también participa la Dirección de Recursos Humanos, se encuentra diseñado para la aplicación de sanciones disciplinarias y despidos con justa causa*», conclusión que no resulta plausible para este juicio en el que, como viene de verse, el proceso disciplinario contemplado en la norma convencional, era obligatorio única y exclusivamente para la imposición de las sanciones disciplinarias que allí se contemplan que no, para el finiquito del contrato de trabajo por lo que, los reproches en los que cimienta el recurso la censura lejos están de derruir la presunción de acierto y de legalidad de que viene revestida la sentencia impugnada.

Así las cosas, como quiera que en este asunto la ruptura laboral ocurrió por justa causa imputable a la trabajadora, sin que se hubiera pactado un procedimiento previo para ello, en ningún dislate incurrió el Tribunal, razón por la cual

los cargos no prosperan.

XIII. CARGO SEGUNDO

Por la vía indirecta acusa aplicación indebida de los artículos 114, 115 (Decreto 2351 de 1965, art. 10), 121, 122, 62 (Decreto 2351 de 1965, art. 7), 13, 14, 15, 16, 21, 22, 23, 24, 467 y 468 del CST; Ley 50 de 1990 artículo 6 que modificó el 64 del CST; 29 y 230 de la CN; 167 del CGP; 7 literal d) de la Ley 319 de 1996; Protocolo de San Salvador; Convención Americana de Derechos Humanos; Convenios 87 y 88 de la OIT y, Leyes 26 y 27 de 1976.

Como errores de hecho que conllevaron la vulneración de la ley sustancial, enlista:

PRIMER ERROR: Haber dado por demostrado, sin estarlo que la demandante incumplió **“1) las medidas de seguridad establecidas para la custodia del efectivo en la taquilla de la cajera principal”**, por hechos ocurridos el **10 de marzo y el 22 de febrero de 2016”**, según los videos de seguridad, para cuando este medio de prueba además de estar dañados (sic), no fue apreciado y valorado por el Tribunal Superior de Neiva y no haber sido dados a conocer a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma para que pudiese haber ejercido de manera técnica y eficiente su derecho fundamental a la defensa y contradicción.

SEGUNDO ERROR: Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la demandante incurrió en **“2) faltas de seguridad en las operaciones de caja, por llamadas realizadas desde su celular personal, estando en la casilla o puesto de trabajo**. De acuerdo con el seguimiento realizado a través del video de seguridad del **22 de febrero de 2016”**, según los videos de seguridad, los cuales, según la misma Auditoría Interna, estaban dañados, medio de prueba no apreciado y valorado por el Tribunal Superior de Neiva y no haber sido dados a conocer a la demandante antes

de la diligencia de descargos o durante la misma para que pudiese haber ejercido de manera técnica y eficiente su derecho fundamental a la defensa y contradicción.

TERCER ERROR: Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la demandante incurrió en **“3) Incumplimiento de control dual en la apertura de la caja auxiliar compartimiento inferior”**, de acuerdo a la verificación realizada a través del video de seguridad del **22 y 24 de febrero de 2016**, los cuales según la misma Auditoría Interna, estaban dañados, medio de prueba no apreciado y valorado por el Tribunal Superior de Neiva y no haber sido dados a conocer a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma para que pudiese haber ejercido de manera técnica y eficiente su derecho fundamental a la defensa y contradicción.

CUARTO ERROR: Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la demandante incurrió **“4) en su condición de cajera principal, procesa un retiro de su plan futuro por \$9’450 mil el 29 de Febrero de 2016**, día en el cual, por ser cierre de mes, se debería practicar arqueo del efectivo al final de la jornada, proceso en el cual se presentan varias inconsistencias”, hecho acaecido supuestamente el 29 de febrero de 2016, verificación realizada a través de videos de seguridad de ese día, los cuales según la misma Auditoría Interna, estaban dañados, medio de prueba no apreciado y valorado por el Tribunal Superior de Neiva y no haber sido dados a conocer a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma para que pudiese haber ejercido de manera técnica y eficiente su derecho fundamental a la defensa y contradicción.

QUINTO ERROR: Haber dado por demostrado, sin estarlo, que la demandante incurrió en **“5) Deficiencias en la constitución (24 de noviembre de 2015) y pago (22 o 24 de febrero de 2016) del Certificado de Depósito a término #300-389-0002 por \$60’5814 mil”**, hecho acaecido supuestamente el 22 o 24 de febrero de 2016 a favor de la señora Elizabeth Alarcón de Ávila; conforme los videos de seguridad, los cuales según la misma Auditoría Interna, estaban dañados, medio de prueba no apreciado y valorado por el Tribunal Superior de Neiva y no haber sido dados a conocer a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma para que pudiese haber ejercido de manera técnica y eficiente su derecho fundamental a la

defensa y contradicción.

SEXTO ERROR: Afirmar que las supuestas faltas endilgadas a la demandante en la carta de despido “**revisten una gravedad mayúscula al tratarse de violaciones a las políticas y medidas de seguridad en una entidad que presta un servicio público de trascendental importancia como es la intermediación financiera**”; para cuando dichas conductas no fueron probadas ni en el proceso judicial ni en el proceso disciplinario convencional.

SÉPTIMO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que los videos de seguridad, “prueba reina” en la que se fundamentó el Banco Popular para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante por justa causa y que mencionan con insistencia la Auditoría Interna en su informe del 14 de abril de 2016, estaban dañados, y por lo mismo no valorados por el Tribunal Superior de Neiva y no dados a conocer a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma o después de ella.

OCTAVO ERROR: No haber dado por demostrado, estándolo, que el INFORME DE LA AUDITORIA INTERNA del 14 de abril de 2016 en la que se fundamentó el Banco Popular para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante por justa causa, no le fue suministrado a la demandante antes de la diligencia de descargos o durante la misma o después de ella para haber ejercido una defensa técnica y eficiente (resaltado del texto).

Asevera que los yerros ocurrieron por la mala apreciación de:

1. Carta de despido del 10 de mayo de 2016.
2. Informe de la Auditoría Interna del Banco del 14 de abril de 2016.
3. Las dos citaciones a descargos del 18 de abril de 2016 dirigida (sic) expresamente a la demandante.
4. Acta de diligencia de descargos del 21 de abril de 2016.
5. Interrogatorio de parte rendido por la demandante.
6. Reglamento Interno del Trabajo.
7. Convenciones Colectivas de Trabajo de 1990 y 19902 (sic), con sus respectivas actas de depósito.
8. Las declaraciones de los señores JAIME HERNÁN OSPINA

GIL, ALDEMAR MANRIQUE BAHAMÓN y la de la señora MARTHA LUCÍA REYES PADILLA.

Además por la preterición de los videos de seguridad del banco correspondientes a los días 22, 24 y 29 de febrero y 10 de marzo de 2016.

Refiere que el informe de auditoría, audiencia de descargos y carta de despido, remiten al video o videos de seguridad del banco, de los que incluso aquel *«aportó fotos supuestamente tomadas de esos videos»*, lo que hacía obligatorio para el *ad quem*, verlos y analizarlos para verificar si aparece la demandante, identificarla plenamente así como la fecha y hora de las tomas, las voces que se escuchan, las personas que aparecen *«e interpretar los movimientos que están haciendo, los gestos, etc. Esta omisión permite concluir que los hechos endilgados a la demandante no fueron probados en el proceso, además que, en su verificación interna, le fue violado el derecho fundamental al debido proceso»*.

Afirma que el citado informe corresponde a un documento declarativo del banco, *«elaborado más de un mes después de los hechos»*, por lo que, en su decir, *«no es más que una interpretación que el mismo Banco hace de sus videos, por lo que le correspondía al juez de segunda instancia verificar si esa interpretación era correcta o no»*. Agrega que, *«No se sabe que muestran los videos de seguridad del banco, videos que el Tribunal Superior del Distrito Judicial no los observó para verificar que es lo que se ve en ellos y constatar*

si esos videos están en consonancia con la audiencia de descargos, con la carta de despido, con el informe de auditoría interna y con las declaraciones de los testigos”».

Enfatiza en que, en las dos citaciones a descargos fechadas de 18 de abril de 2016, no le informaron a la demandante cuales eran los cargos por los que debía responder y, menos, le dieron a conocer las pruebas que tenían en su contra como eran los videos y, el informe de auditoría, como lo declaró el gerente de la sucursal San Juan Plaza del Banco Popular.

Rechaza la conclusión de *ad quem* en cuanto a que la accionante confesó en interrogatorio de parte que había incumplido las medidas de seguridad para la custodia del efectivo, pasando por alto las explicaciones dadas en la diligencia y que, por el contrario, la testigo Martha Lucía Reyes Padilla, jefe inmediata de la demandante, aseveró que aquella no violó ninguna norma de seguridad, que la puerta principal del banco la abría y la cerraba únicamente ella, *«más no la puerta de la cajera principal que siempre permaneció abierta porque siempre estuvo dañada y el banco nunca la arregló y todo parece que es precisamente esa puerta la que se ve abierta en los videos de seguridad del banco»* y, agregó, que todos los días abría por la mañana la caja auxiliar con su llave porque no podía estarla abriendo a todo momento y que dicho procedimiento se habría realizado de esa forma por más de 10 años.

En lo que hace a las llamadas recibidas por la

demandante en su jornada de trabajo, afirma que *«No es motivo serio, ni justo, ni grave que, por unas llamadas recibidas, se justifique el despido por justa causa de una mujer trabajadora madre que por extrema urgencia tuvo que recibirlas de su hija menor»*, conducta de la que, refiere, no fue reiterativa, fue solamente el 22 de febrero de 2016.

En cuanto al dinero que tomó la demandante de su plan futuro, aceptó haberlo retirado, *«Si es verdad, eso es mi plata y la podía retirar cuando yo quisiera. Era plata de mi quinquenio»* y, resaltó que, aunque la tomó el 29 de febrero de 2016 *«Lo cierto, es que el arqueo realizado ese día, resultado (sic) perfecto, ni sobrada (sic) ni faltaba dinero»*.

Del pago del CDT cuya titular era la cliente del banco Elizabeth Alarcón de Ávila, indicó que fue con autorización de su jefa inmediata que todo el trámite se realizó desde la oficina de Martha Lucía Reyes Padilla, *«lo que es costumbre cuando se va a cobrar títulos de gran cuantía por motivos de seguridad, que es lo más elemental y más cuando se trata de una persona de la tercera edad y en sitio como en donde está ubicada la sucursal del banco, rodeado por barrios bastante inseguros como el Alberto Galindo, para los que conocen Neiva»*. Así justifica el por qué la beneficiaria del certificado de depósito *«no aparece en los videos para cuando se le cancelo (sic) el CDT»*.

De lo anterior, afirma:

En consecuencia, las conductas supuestamente realizadas por la

demandante no “**revisten una gravedad mayúscula al tratarse de violaciones a las políticas y medidas de seguridad de una entidad que presta un servicio público de trascendental importancia como es la intermediación financiera**”, en tanto esas conductas no fueron probadas ni en el proceso judicial ni en el proceso disciplinario convencional; por lo mismo, se considera que el cargo debe prosperar (negrita del original).

XIV. RÉPLICA

Sostiene que, si se analiza en su integridad el artículo 95 del Reglamento Interno de Trabajo, se observa que tiene un listado taxativo de las sanciones disciplinarias que puede imponer el banco, las que corresponden a la amonestación o requerimiento escrito, la multa y la suspensión, sin que se incluya alguna otra, toda vez que la referencia que se hace en el encabezado del artículo a la terminación unilateral del contrato sin justa causa no es para equipararlo a aquellas, como «*infundadamente*» lo sugiere la censura, «*todo lo contrario, es para diferenciarlo o distinguirlo; no de otra manera se puede entender que señale que frente al incumplimiento de las obligaciones procede la terminación con justa causa ó la sanción disciplinaria*».

Enfatiza en la confesión en la comisión de las irregularidades por parte de la demandante y refiere que el *ad quem* en ningún momento desconoció que aquella al absolver interrogatorio de parte hubiere dado explicaciones para aclarar sus respuestas, «*otra cosa es que el Tribunal analizadas aquellas haya considerado que no justificaban la conducta y en ese sentido mal puede afirmarse que exista un error en la apreciación de la prueba y manos (sic) aún de orden*

evidente o manifiesto».

XV. CONSIDERACIONES

El Tribunal encontró demostrada la justeza del despido de la demandante, conclusión que sustentó así:

Analizando las pruebas referidas de manera conjunta y armónica no es difícil concluir que las conductas endilgadas a la demandante en la carta que puso fin a la relación laboral – contrario a lo alegado por el apoderado de la parte actora – sí existieron, sí se ejecutaron, incluso fueron admitidas por la señora PAOLA ANDREA CADONA (sic) CHARRY en la diligencia de interrogatorio de parte. En su declaración la demandante confesó haber incurrido en las conductas que se le señalan en la carta de despido, precisando que sí se levantó de su puesto dejando la cajilla abierta y mientras estaba abierta la puerta de seguridad del Banco; admitió haber realizado apertura de la caja auxiliar sin el acompañamiento de un segundo funcionario – apertura dual-; haber usado su teléfono móvil en lugar y horas de trabajo mientras estaba en la cajilla y haber desatendido medidas de seguridad para el pago de un certificado de depósito a término – CDT cuando lo fechó indebidamente y omitió utilizar el marcador de seguridad “zonite”. Del mismo modo, admitió que dichas conductas violaron las normas y procedimientos de seguridad establecidos por el Banco y que ella conocía, pues las preguntas se formularon de manera tal que estaban encaminadas a establecer la comisión del hecho y que el mismo era constitutivo de violación a procedimientos de seguridad del Banco, a lo cual la demandante contestó afirmativamente. Aunque la accionante hizo aclaraciones para exculparse de los hechos, las mismas no desvirtúan la ocurrencia de las situaciones fácticas que se le imputaron al momento del despido, por lo que, de conformidad con la confesión de la demandante, se reitera, los hechos sí ocurrieron.

Luego de analizar una a una las faltas endilgadas a la

trabajadora, concluyó:

Así las cosas, los hechos narrados en la carta de despido, además de haber sido admitidos por la demandante en su interrogatorio de parte y haber quedado acreditados con el informe de auditoría y las declaraciones testimoniales, revisten una gravedad mayúscula al tratarse de violaciones a las políticas y medidas de seguridad de una entidad que presta un servicio público de trascendental importancia como es la intermediación financiera: la actora omitió las diversas instrucciones impartidas para su empleador (sic) y con ello violó los deberes específicos que su cargo le imponía, tal como lo aceptó en el interrogatorio de parte, y en consecuencia, constituyen mérito suficiente para configurar una justa causa de despido al tenor de lo dispuesto en el artículo 107 del Reglamento interno de trabajo y el artículo 62 numeral 6 del CST, pues, se reitera, esas previsiones que la demandante pasó por alto tenían por objeto moralizar una labor tan delicada y de tanta responsabilidad como lo es la actividad bancaria.

En la misiva de desvinculación, de 10 de mayo de 2016, se le informa la decisión del Banco de dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo:

[...] por los hechos relacionados a continuación, los cuales aparecen detallados en el informe de auditoría interna 952-00253-2016 del 14 de abril de 2016, los cuales no fueron desvirtuados por usted, en la diligencia de descargos, en la cual fue escuchada, el pasado 21 de abril de 2016 y los cuales constituyen desconocimiento a los controles y a las obligaciones establecidos por el Banco, para su cargo de Cajera Principal (f.º 55-58 cuaderno del juzgado).

A continuación, se le señalan como faltas cometidas, las siguientes:

- 1) **Incumplimiento en las medidas de seguridad establecidas para la custodia del efectivo en taquilla de la cajera principal (...)**

- 2) **Falta de seguridad en las operaciones de caja, por llamadas realizadas desde su celular personal, estando en la casilla o puesto de trabajo (...)**
- 3) **Incumplimiento de control dual en la apertura de la caja auxiliar compartimiento inferior (...)**
- 4) **Usted, en su condición de cajera principal, procesa un retiro de su plan futuro por \$9.450 mil el 29 de Febrero de 2016, día en que el cual (sic), por ser cierre de mes, se debería practicar arqueo del efectivo al final de la jornada, proceso en el cual se presentan varias inconsistencias (...)**
- 5) **Adicionalmente, durante la visita de auditoría se establecieron Deficiencias en la constitución (24 de noviembre de 2015) y pago (22 o 24 de febrero de 2016) del Certificado de Depósito a término #300-389-0002 por \$60'581 mil (...) (negrilla del texto).**

Conductas a partir de las cuales, el Banco Popular SA concluyó:

[...] queda claramente demostrado el grave incumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales, convencionales y reglamentarias, desconociendo así lo previsto en el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 87 numerales 3 y 12 en armonía con el artículo 58 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo y el Código de Ética y Conducta, ameritando en consecuencia dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo, como quedó inicialmente consignado, al tenor de lo establecido en los Artículos 104 numeral 6 y 107 numeral 4 del Reglamento Interno de Trabajo, en armonía con el artículo 6º literal A numeral 6 de la Convención Colectiva de Trabajo del 13 de enero de 1978.

El artículo 87 numerales 3 y 12 del Reglamento Interno de Trabajo, reza:

ARTÍCULO 87. Además de las obligaciones especiales contenidas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo todos los trabajadores están obligados especialmente a:

(...)

3) Acatar, aceptar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan sus superiores;

(...)

12) Acatar y cumplir las instrucciones y procedimientos que determine el Banco en forma general o particular;

La recurrente reprocha al Tribunal que hubiere tenido por acreditadas las conductas que se imputaron sin haber visto los videos en los que se fundamenta el informe de auditoría *«lo que hacía obligatorio para el ad quem, verlos y analizarlos para verificar aparece la demandante, identificarla plenamente así como la fecha y hora de las tomas, las voces que se escuchan, las personas que aparecen»*, omisión que, en su decir, *«permite concluir que los hechos endilgados a la demandante no fueron probados en el proceso, además que, en su verificación interna, le fue violado el derecho fundamental al debido proceso»*.

Para el juzgador de alzada la prueba de las faltas que se le endilgaron a la trabajadora provino no solo del informe de auditoría, sino de las declaraciones recibidas en la primera instancia y de las manifestaciones de la demandante al absolver diligencia de interrogatorio de parte en la que *«confesó haber incurrido en las conductas que se le señalan en la carta de despido»*.

La recurrente pretende restarle validez o fuerza probatoria al informe de auditoría en el que se fundamentó la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo al no existir constancia de la reproducción de los videos que se analizaron para llegar a las conclusiones allí

plasmadas, circunstancia que se debió controvertir a través de la vía adecuada, que es la del puro derecho, según lo tiene adoctrinado esta Sala de la Corte (CSJ SL340-2013).

Ahora bien, fue de la confesión de la demandante, al absolver interrogatorio de parte, que el Tribunal coligió la comisión de las faltas endilgadas, las que ratificó con el informe de auditoría y con las declaraciones que se recepcionaron en la instancia, sin desconocer, contrario a lo sostenido por la censura que *«Aunque la accionante hizo aclaraciones para exculparse de los hechos, las mismas no desvirtúan la ocurrencia de las situaciones fácticas que se le imputaron al momento del despido por lo que, de conformidad con la confesión de la demandante, se reitera, los hechos si ocurrieron»*.

Al absolver interrogatorio de parte la demandante sostuvo:

P/ Diga cómo es cierto sí o no que los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, usted incumplió con las medidas de seguridad establecidas para la custodia del efectivo en su taquilla como cajera principal.

C/ Es cierto, ese día estábamos, ya había llegado la auditoría estábamos, yo estaba con una asistente encargada que es la funcionaria Norma Constanza Pastrana, ese día ella le puso hora al reloj y el reloj cayó, entonces yo me levanté y dejé el cofre de mi caja abierto para acceder a la caja principal a abrirla, pero resulta que la asistente de ese día no procedió a cerrar la puerta del banco, puesto que yo no era encargada, yo era encargada de cerrar mi casillero pero yo no era la encargada de cerrar la puerta del banco, la puerta del banco, las llaves del banco, siempre han estado a cargo de la asistente administrativa que ha debido de cerrar la puerta principal para así proceder con las normas de seguridad que establece el banco.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, usted incumplió las medidas de seguridad establecidas para la apertura de la caja auxiliar de la oficina sin cerrar la puerta de acceso principal.

C/ No es cierto porque la puerta del banco yo no tengo acceso a las llaves del banco, la puerta del banco la debe de cerrar o abrir la asistente, en ningún momento la cajera principal tiene llaves de la oficina de un banco, entonces la asistente que en ese momento era Norma Patricia Pastrana ha debido de cerrar la puerta principal del banco para proceder así a la apertura de la bóveda principal del banco, pero ella no la cerró.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, usted incumplió con las medidas de seguridad de las operaciones en caja al realizar llamadas desde su celular encontrándose en el puesto de trabajo.

C/ Sí, es verdad, recibí llamadas a mi celular, pero eso es porque yo tengo una niña pequeña, en esos días estaba un poco un indispuesta y estaba recibiendo llamadas de parte de la empleada del servicio sobre mi niña. Las llamadas que siempre recibí a mi celular no eran más que la empleada para darme razón como estaba mi hija, que es una menor de edad y así como tengo que cumplir mi trabajo tenía que estar también pendiente de la situación en la que ella estaba, es una menor de edad, puede estar en un estado de vulnerabilidad que tiene que ser avisado a sus padres.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que el banco le otorgaba permisos, o tiempos, espacios, break podíamos denominarlo, para que usted pudiera retirarse de su puesto de trabajo y hacer las llamadas personales.

C/ No, no es cierto, el banco nunca estableció tiempos para que yo pudiera llamar, el banco no me los concedió, nunca me los dio explícitamente, pero se sobre entiende que en todo trabajo uno tiene unos derechos y unos de esos derechos son esos, independientemente de si se hacen o no se hacen llamadas; el banco nunca lo dijo explícitamente, pero pues sí, son derechos que tiene el trabajador.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, usted incumplió con el control dual en la apertura de la caja auxiliar, compartimiento inferior.

C/ Sí se incumplió, se incumplió porque desde el momento en que se dieron las pautas para abrir esa bóveda por parte de seguridad del banco a mí me entregaron las llaves y me entregaron la clave de la caja, a la asistente nunca le hicieron entrega de las llaves; como la caja auxiliar es donde se mueve el efectivo que se va a manipular para tener abastecida la casilla y

poder atender al público, entonces en esa caja siempre la ha manejado exclusivamente el cajero principal, así se ha hecho, pero en ningún momento se le entregaron llaves por parte de seguridad al asistente, esas llaves me las entregaron desde un momento a mi junto con la clave.

P/ Usted le puede explicar al despacho en que consiste la apertura dual de la caja.

C/ La apertura dual es como su nombre lo dice, lo indica, que dos personas son las encargadas de abrir la bóveda, en ese momento la caja auxiliar cuando el banco vuelvo y reitero, cuanto el banco me entregó las cajas habían 3 cajas: la caja auxiliar, la caja principal y caja tómbola; a la jefe que en ese momento era Martha Lucía le entregaron, a mí me entregaron una clave y a la jefe le entregaron otra de la tómbola y de la principal, de la auxiliar no, de la auxiliar solamente entregaron una clave y unas llaves que fueron entregadas a mí.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que el procedimiento dual de apertura de caja establece que la asistente es quien debe tener las llaves.

C/ Si puede decir eso, si, pero el banco incurrió en eso cuando entregó las llaves, no se las entregó a la asistente, me las entregó a mí que fue cuando aperturó la oficina.

P/ De esa entrega de llaves existe algún documento donde le hicieron firmar o le hayan hecho firmar esa entrega de llaves.

C/ Yo me imagino que sí, debe estar en los archivos del banco porque fue cuando se abrió la oficina, inclusive estuvo la Dra. Nelly Eugenia Morales.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, usted procesó un retiro de su plan futuro por la suma de \$9.450.000.

C/ Sí es verdad, yo lo procesé, era mi plata y yo la podía retirar cuando yo quisiera, era mi plata del quinquenio de los 10 años que había cumplido por estar laborando con el banco.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que usted los días 22 de febrero y 10 de marzo de 2016, incumplió con los controles de pago de un CDT por la suma de \$60.581.000 a favor de la señora Elizabeth Alarcón de Ávila.

C/ Respecto al pago de ese CDT, si, si incumplí, en algunos ítem de seguridad porque todos los ítems de seguridad no estaban a cargo mío señor juez, en que incumplí yo, en que no le apliqué zonite al pago del CDT, en que cuando puse la fecha de cancelado del CDT era un sello que casi no manipulaba y no le cambié la fecha por lo tanto la fecha quedó errada; segundo, tercero perdón, que cuando la señora se presentó a cobrar el CDT la señora Elizabeth me acuerdo tanto, era un cheque, era un CDT

de 60 millones por lo tanto ella no se acercó a mi casilla, la que se acercó a mi casilla fue Erika a dejarme el CDT que ya ha debido pasar por las manos de Erika que era la asesora de plataforma y ella había tenido que cumplir con unas normas de seguridad de las cuales ella tampoco cumplió y me las están imputando todas a mí, como es las curvilíneas y la firma del gerente que ella en ese momento no tomó las curvilíneas y la foto del CDT ha debido ser una norma de seguridad que ha debido ser cumplida por la funcionaria Erika y en ese momento Erika no cumplió con las normas y me las están imputando todas a mí. La señora Elizabeth no se acercó a la casilla de mi caja sino que se hizo en el lugar de trabajo de la asistente Martha Lucía Reyes, es una señora ya de edad, la señora Elizabeth e iba a cobrar un cheque (sic) de mayor valor por lo tanto la señora se acercó donde la asistente y le pidió el favor que la atendiera como un cliente VIP que se acostumbra a hacer en el banco, entonces yo pagué el CDT y la plata por seguridad se la pasé a la señora en presencia de la asistente en el lugar de trabajo de la asistente.

P/ Diga cómo es cierto sí o no que, en vigencia de la relación laboral, concretamente en el tiempo que usted desempeña el cargo de cajera principal el banco le proporcionó capacitaciones y le entregó y puso en conocimiento todos los procedimientos y medidas de seguridad vulneradas o que considera vulneradas el banco

C/ Sí, el banco expuso pero el banco tampoco es una entidad que provea a sus funcionarios de seguridad completamente, en especial en este momento que yo presté el servicio como cajera principal, era cajera principal y única, en muchas oportunidades llegaba la transportadora y yo tenía que dejar mi sitio de trabajo solo para encerrarme en el cuarto de recuento a recibir la remesa, adicional a eso la puerta de acceso a caja era una puerta de madera de esas que se abría a presión, una puerta de madera que si acaso medía un metro de altura y no prestaba ninguna seguridad porque además de eso estaba dañada, en muchas oportunidades yo le expresé ese inconformismo a la asistente porque yo le decía vienen y me empujan la puerta que está dañada y no sirve. Ah eso no es nada señor juez, al principio pusieron una puerta de vidrio que también la chapa se dañó y no prestaba ninguna seguridad cualquier empujoncito se abría la puerta además que no se le podía echar llave porque la puerta se había caído y si se ajustaba se reventaba. En muchas oportunidades expresé mi inconformidad al gerente y a la asistente, la asistente si mandó mensajes al departamento de seguridad del banco, pero el banco nunca se pronunció, mandaba infinidad de personas a tomar fotos de la oficina para

que viera el estado de seguridad en el que estaba la parte de caja, pero nunca se pronunciaron al respecto. Ahora me llevo la sorpresa que voy a pagar algo al banco, a la oficina del San Juan Plaza y ahora si pusieron puerta blindada, pero después de que sucedieron todas las cosas, anteriormente el banco no me proveyó ningún tipo de seguridad, yo estaba totalmente vulnerable además que no había seguridad personalizada, no había vigilante. Éramos la asistente y yo solas en esa parte de la oficina.

Así las cosas, nada distinto a lo que la misma demandante expuso concluyó el Tribunal de aquel medio de prueba, pues aunque como se indicó en la sentencia cuestionada, la absolvente dio explicaciones para complementar sus respuestas, no resultan suficientes para excusarla de las faltas cometidas, las que, se reitera, aceptó cometer así como conocer las normas de seguridad del banco y, con independencia de si en la falta medió responsabilidad de otros trabajadores o de la misma entidad, lo cierto es, que en lo que a sus funciones y desempeño como cajera principal se refiere, confesó haber incumplido los procedimientos de seguridad del banco.

No sobra mencionar que fue a partir de la evaluación de los medios de persuasión incorporados al expediente, que el fallador de segundo grado dedujo la existencia de una justa causa para prescindir de los servicios de la demandante, sin que fuere indispensable, como lo recrimina la recurrente, la valoración de los videos a los que se hace alusión en el informe de auditoría, en tanto la demandante, como viene de verse, aceptó la comisión de las faltas y el incumplimiento de sus obligaciones como cajera principal, amén que ante la acreditación de la justeza del despido hay libertad probatoria.

A dicha conclusión arribó el *ad quem* en virtud de la aplicación del principio de libre formación del convencimiento, según el cual, al juez corresponde valerse de las pruebas que crea conducentes para dilucidar el litigio.

En sentencia CSJ SL3813-2020, se reflexionó:

Al punto, ha de recordarse que el juez del trabajo está protegido por el principio de libertad probatoria y no está sometido a una tarifa legal de pruebas, de manera que puede otorgarles mayor valor a unas en perjuicio de otras [...].

Es por lo anterior que la jurisprudencia de la Corte ha sido incisiva en cuanto a predicar el respeto por la libertad e independencia de la labor de juzgamiento en las instancias, en atención a lo preceptuado por el artículo 61 *ibidem* y a lo consagrado en el artículo 228 de la Constitución Política, de manera que solo cuando la equivocación del juez de apelaciones se exhiba irracional y desafiante del sentido común y de las reglas de la sana crítica, podrá la Corte rectificar el desafuero, en perspectiva de lograr el imperio del orden jurídico y de reparar el perjuicio irrogado al recurrente, situación que acá no se configura (Subrayas fuera de texto).

De lo que viene de verse, no incurrió el Tribunal en ningún yerro con el carácter de evidente en relación con la terminación del contrato de trabajo de la demandante y la acreditación de las justas causas invocadas por la convocada a juicio, toda vez que, las restantes probanzas acusadas en el cargo y calificadas en casación, correspondientes al informe de auditoría y la diligencia de descargos, antes que contradecir la conclusión del Tribunal en punto a la justeza del despido de la demandante, la reafirman por lo que, en tales condiciones, se mantiene incólume y revestida de la presunción de acierto y de legalidad.

En lo que hace a las declaraciones de Aldemar Manrique Bahamón, Jaime Hernán Ospina Gil y Geiner González Figueroa, al corresponder a una prueba testimonial, la misma no es calificada y autónoma para sustentar el recurso de casación, sino que depende de la prosperidad de un medio que tenga tal condición -documento auténtico, confesión judicial o inspección ocular- según la restricción contenida en el artículo 7º de la Ley 16 de 1969, norma que fue declarada exequible por la Corte Constitucional en sentencia C-140 de 29 de marzo de 1995, sin que con alguna de ellas se hubiere demostrado yerro en la decisión del Tribunal.

De lo precedente, se sigue que el cargo no prospera.

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de \$5.300.000,00 que se incluirán en la liquidación que haga el juez de primer grado, con arreglo en lo dispuesto en el artículo 366 del C.G.P.

XVI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el 1 de julio de 2021 por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Neiva, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **PAOLA ANDREA CARDONA CHARRY** contra **BANCO POPULAR SA.**

Costas conforme lo indicado en la parte motiva.

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



DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ



JIMENA ISABEL GODOY FAJARDO

No firma por ausencia justificada

JORGE PRADA SÁNCHEZ