



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL**

**ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente**

Proceso	Ordinario Laboral
Accionante	Diego Fernando Calvo Tovar
Accionado	Banco Davivienda SA
Radicado	76001-31-05-009-2017-00006-01

Sentencia N°. 008

Aprobada mediante acta No. 008

Santiago de Cali, dieciocho (18) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse¹ del recurso de apelación interpuesto por el **BANCO DAVIVIENDA SA**, contra la sentencia no. 414 de 15 de noviembre de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral que instauró en su contra **DIEGO FERNANDO CALVO TOVAR**.

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo entre él como trabajador y la sociedad demandada como empleadora, del 03 de septiembre de 2007 al 04 de octubre de 2016; que se declare que este terminó injustamente y, en consecuencia, se condene al banco Davivienda S.A. a pagarle la indemnización legal por despido injusto de forma indexada o, subsidiariamente, la consagrada en el pacto colectivo vigente en la empresa, así

¹ La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

como la indexación de las condenas.

Para sustentar sus pretensiones refirió que suscribió con la empresa demandada contrato de trabajo a término indefinido del 03 de septiembre de 2007, el cual finalizó la accionada el día 04 de octubre de 2016, tras argüir que el actor había incurrido en faltas graves contra las obligaciones y prohibiciones del artículo 58 Numeral 1 del CST, pues fue señalado por la empresa de vender un kit escolar a estudiantes del Sena que estaba capacitando.

Informó que al momento de la finalización de la relación laboral desempeñaba el cargo de Profesional I de Capacitación, con un salario de \$2.517.700 mensuales y que fue despedido injustamente, en tanto no incurrió en las faltas que se le endilgaron, tal y como lo manifestó en la diligencia de descargos realizada el 26 de agosto de 2016 en las instalaciones del empleador.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada BANCO DAVIVIENDA SA, contestó la demanda, controvirtiendo la mayoría de los hechos, argumentando básicamente y en síntesis, que aceptaba la relación laboral que existió entre las partes, que la terminación de la relación laboral se dio con justa causa por parte del empleador de conformidad con lo dispuesto en el numeral del artículo 62 del CST y en relación con los artículos 58 numeral 1 y 60 numeral 6 del CST, debido a que el actor incurrió en falta disciplinaria al realizar *“venta de kit de elementos de escritorio”* a los aprendices del Sena que estaba capacitando para posiblemente ingresar como empleados al banco.

Añadió que con tal actuar incurrió en faltas graves mediante la comisión de una conducta que excedió las labores para las que había sido contratado, abusó del cargo y posición que ocupaba en provecho de un beneficio económico, atentando entonces contra las políticas internas y los lineamientos éticos

establecidos en la empresa demandada.

Sostuvo que el despido fue justificado, que dio cumplimiento a los procedimientos pertinentes para ello y se respetó el derecho fundamental al debido proceso. En esos términos, la entidad demandada se opuso a las pretensiones y propuso como excepciones de fondo las que denominó como: cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación, buena fe, pago, prescripción y compensación.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, a través de sentencia no. 414 de 15 de noviembre de 2017, resolvió:

“1. DECLARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES propuestas oportunamente por la sociedad demandada.

2. CONDENAR a la sociedad accionada BANCO DAVIVIENDA S.A. representado legalmente por el señor EFRAIN ENRIQUE FORERO FONSECA o por quien haga sus veces, a pagar a favor del señor DIEGO FERNANDO CALVO TOVAR, mayor de edad, vecino de esta ciudad y de condiciones civiles conocidas en el proceso, la suma de \$16.088.108, por concepto de INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO, de carácter legal, que deberá ser cancelada debidamente indexada, dentro de los 5 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia.

3. ABSOLVER a la demandada BANCO DAVIVIENDA S.A. representado legalmente por el señor EFRAIN ENRIQUE FORERO FONSECA o por quien haga sus veces, de las demás pretensiones incoadas en la demanda.

4. COSTAS a cargo de la parte vencida en el proceso. Tásense por la secretaria del juzgado. FIJESE la suma de \$804.405,15, en que este despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo de la parte demandada”.

Decisión a la que llegó el *a quo*, tras argumentar principalmente que:

“(…) es pertinente señalar que como no se discute el despido del accionante, como tampoco se discute la existencia del contrato de trabajo a término indefinido y sus extremos temporales, que se dieron del 03/09/2007 hasta el 04/10/2016, y toda vez que la demandada se opone al pago de la indemnización por despido injusto, el problema jurídico que ha de resolverse consiste en determinar si en este caso se configura una justa causa para la desvinculación, pues de ello dependerá acceder al estudio de la

indemnización legal y la del pacto colectivo que se reclama por el despido injusto. (...)

Es por lo anterior que la prueba testimonial relacionada, no es suficiente para demostrar que el accionante hubiere vendido uno o varios kits de útiles de oficina, porque a ninguno de los testigos les consta en forma directa y personal, que tal situación se hubiese presentado, toda vez que la única persona que pudo haber corroborado tal hecho, es la señora Dana María Santacruz, de quien se afirma, fue quien compró el mencionado kit de oficina, pero esta no fue citada a rendir su declaración. Como bien puede verse, la prueba testimonial, no tiene la suficiente contundencia para demostrar el hecho aducido como justa causa de despido, cual es la venta de un kit de oficina, o de unos kits de oficina, (...)

Como ya se indicó, corresponde al empleador, demostrar la justa causa de despido, en este caso, el hecho que se invoca como justa causa para el despido, es la venta de un kit escolar por valor de 30 mil pesos a los aprendices o practicantes del SENA, pero como ya se ha visto, la venta como tal de ese kit escolar, no se logra demostrar, a pesar de que el accionante haya confesado en la diligencia de descargos haber entregado esos kits a los aprendices, no obstante, este en ningún momento admite que los hubiera vendido y no obra en el proceso, ningún medio de prueba, documental o testimonial que permita corroborar que el actor hubiese efectuado la venta de esos kits y menos aún que estos pertenecieran a la sociedad accionada (...)”.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandada apeló la decisión de primer nivel, con miras a obtener su revocatoria total. Para tales efectos hizo hincapié en que las pruebas testimoniales y la diligencia de descargos demuestran la existencia de la justa causa invocada para la terminación del contrato. Así sustentó:

“(...) el juzgado desecha los testimonios por parte de mi representada en el sentido de que ninguno vio de manera tajante o contundente la venta del kit a cargo del señor Diego Fernando Calvo hacía la aprendiz del SENA, la señora Dana.

De las pruebas aportadas al proceso y de la libre apreciación que hizo la juez, no se vislumbra de manera efectiva que la señora Ana María Torres, como la directora de la oficina administrativa de Palmira, fue la que gestionó a través del correo electrónico el inicio del proceso disciplinario para poder dar por terminado el contrato de trabajo al aquí demandante, situación de la cual no se tuvo en cuenta, aunado a la diligencia de descargos, en la cual para criterio de la señora juez, únicamente la intención del aquí demandante fue ayudar supuestamente a comprar dichos kits, de los cuales se indicó en la misma diligencia de descargos, la cual reposa dentro del proceso, que eran para dar una mayor facilidad a aquellos aprendices del SENA, cuando fueren a desempeñar su labor, por cuanto no eran a veces otorgados por mi representada.

Como se pudo verificar de igual manera, de los testimonios rendidos, en especial lógicamente por mi representada la señora Ana María Flores y la señora Sandra Viviana y la señora Katherine Narváez, los mismos kits eran otorgados por mi representada al

momento de que las personas comenzaban a ejecutar sus labores, situación de la cual como primera medida, no se entiende el por qué ofrecer unos kits, cuando mi representada así lo ofrecía, siendo una obligación de mi representada lógicamente para poder desarrollar una labor y en especial la de caja, otorgarle todos los elementos necesarios de oficina para poder desempeñar sus labores.

De igual manera se deja de lado que el aquí demandante en la misma diligencia de descargos indico que “él le colaboraba comprándolos y que ese era el promedio de gastos que previamente le manifesté”, en tal sentido el señor se denota la intención del compromiso en haber adquirido frente a las personas a las cuales le ofreció el kit, al menos indicar en la compra y lógicamente hacía su venta porque nada se va a generar en el sentido de que él se ofreciera para la compra de unos kits que mi representada daba y que lógicamente estos aprendices del SENA, al menos en lo que se refiere en la diligencia de descargos tuviesen que adquirirlos”.

No se deja de manera tajante o una manera explícita en la diligencia de descargos que la intención, o al menos él no lo manifiesta allí que “el los haya vendido”, pero es que en la misma diligencia de descargos se debe denotar la intención del aquí demandante en el querer obtener algún beneficio por la adquisición de ese kit, del cual fue relevante la justa causa para poder dar por terminado el contrato de trabajo del señor Diego Fernando Calvo.

Ahora bien, como la misma juez lo manifiesta al momento de resolver la tacha, la cual no prosperó, quien era más eficiente para poder rendir una versión acerca de los hechos generados, sobre el hecho que causó la justa causa para poder dar por terminado el contrato de trabajo, sino la misma señora Ana María Torres, quien fue la que dio el aviso del hecho que generó, a través del respectivo correo electrónico hacia las dependencias de las oficinas de recursos humanos y sobre la misma versión rendida de la señora Sandra Viviana sobre la diligencia de descargos que se llevó a cabo aquí en la ciudad de Cali.

Y sobre la señora Catalina Narváez, a pesar de haber sido jefe directa del demandante, también rinde versión en relación a esa justa causa que da por terminado o que daba por terminado el contrato de trabajo.

Es en virtud de ello que frente a la comunidad de la prueba y al principio de la unidad de la prueba, que se debe determinar de que sí existió la justa causa determinante para poder dar por concluida la relación laboral, que el señor Diego Fernando Calvo tuvo con mi representada y no acceder a la indemnización como injustificadamente o como así lo ha accedido el juzgado a través de la sentencia que es motivo de apelación. Son estas las razones por las cuales se solicita como se indicó al inicio de este recurso que sean revocados los puntos sobre los cuales se mencionó al inicio de este recurso”.

V. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto de 2 de agosto de 2023, admitió el recurso de apelación y ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

VI. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Las partes no presentaron alegatos de conclusión dentro del término legal otorgado para tal fin.

VII. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

La competencia de esta corporación está dada por virtud de lo dispuesto en el Artículo 66 A del C. P. del T. y la S. S. modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, por lo que de cara a lo que es objeto de debate en alzada, el problema jurídico consiste en determinar si está demostrada la justa causa invocada para el despido o, si por el contrario, procede el pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

VIII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que de conformidad con la decisión ya impartida en primera instancia y con las materias apeladas, no es objeto de controversia que: i) entre las partes fue celebrado un contrato de trabajo a término indefinido desde el 03 de septiembre de 2007, ii) que dicho contrato fue finiquitado de manera unilateral por la parte demandada empleadora desde el día 04 de octubre de 2016, alegando justa causa para ello y (iii) que el último cargo desempeñado por el actor en la empresa demandada fue el de Profesional I de Capacitaciones, con asignación salarial de \$2.517.700 pesos mensuales.

Para comenzar, y teniendo en cuenta el problema jurídico a resolver, se habrá de estudiar el material acopiado al proceso a fin de establecer la ocurrencia del hecho que se alega como causa de despido, y en caso positivo, se habrá de determinar si esta se encuentra consagrada bajo los parámetros Jurisprudenciales ampliamente consagrados, en la Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo y/o en Pacto Colectivo alguno.

Ya en este punto, se tiene que fue allegada al proceso la carta de terminación (fls. 15 al 16 del expediente) de la relación laboral con fecha del 04 de octubre de 2016 dirigida al demandante en los siguientes términos:

Cali, octubre 04 de 2016

Señor
DIEGO FERNANDO CALVO TOVAR
Profesional I Capacitación
Subgerencia Gestión Humana
Cali

Asunto.: Terminación Contrato de Trabajo Con Justa Causa

La presente tiene por objeto comunicar a usted que **BANCO DAVIVIENDA S.A.**, después de un cuidadoso proceso de investigación, ha decidido dar por terminado su contrato de trabajo por **JUSTA CAUSA** a partir del 05 de octubre de 2016.

Para dar cumplimiento a lo previsto en el párrafo del artículo 62 del *Código Sustantivo del Trabajo* comunicamos a usted que la anterior determinación se ha tomado teniendo en cuenta los siguientes:

HECHOS

1. Usted en el ejercicio de sus funciones vendió un kit escolar con elementos de oficina como borrador, clip estándar, esfero, resaltador, dactilar, glicerina para contar billetes, cinta, quita ganchos, memos, perforadora, entre otros elementos, dentro de una bolsa plástica con el logo del Banco Davivienda a los aprendices Sena a los que capacitaba para ingreso al Banco, por un valor de \$30.000 aproximadamente, indicándoles a los aprendices que era de carácter obligatorio. Su conducta se considera indeseable dentro del Código de Ética del Grupo Bolívar.
2. Usted abuso del cargo para el cual se le contrato, se extralimitó en sus funciones y abuso de la confianza que el banco depositó en usted, incumpliendo con sus deberes como lo indica nuestro Código Disciplinario en su artículo 15 numeral 5 "No abusar del cargo que ocupa, en especial para obtener beneficios, materiales, económicos o de otra índole, para sí mismo, para parientes o terceras personas, naturales o jurídicas, o, en sentido opuesto, para producir perjuicio económico, legal o reputacional"
3. Sus extralimitaciones son consideradas faltas disciplinarias como lo contempla el Código Disciplinario en su artículo 23 numeral 4 No dar aplicación a los procedimientos, instrucciones y normas de trabajo establecidas por el Banco Davivienda, 28. Abusar de la autoridad de mando en el desempeño de sus funciones. 48. Realizar rifas, colectas, ventas o préstamos con clientes, proveedores o compañeros de trabajo
4. Usted incumplió con sus deberes como funcionario al no ser diligente y eficaz con las funciones que le fueron encomendadas debiendo abstenerse de cualquier acto u omisión que cause o que implique abuso indebido del cargo o función.



Los hechos anteriormente señalados fueron establecidos teniendo en cuenta la investigación realizada por el Banco y los descargos rendidos por usted el 26 de agosto de 2016.

Con su conducta, usted ha violado de manera clara no sólo las normas internas del BANCO DAVIVIENDA S.A. sino también del *Código Sustantivo del Trabajo*.

Usted violó el **Artículo 56** del Código Sustantivo del Trabajo, que establece las Obligaciones de las Partes en General, de la siguiente manera: "de modo general incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador", esto porque no fue obediente ni fiel con el empleador, en este caso BANCO DAVIVIENDA S.A. al vender un kit escolar por valor de \$30.000 a los aprendices Sena que usted capacitaba, indicándoles que era obligatorio para el desempeño de sus funciones, usted abusó y se extralimitó en el ejercicio de sus funciones. Por lo anterior, obró en contravía de lo dispuesto por el **Artículo 58 numeral 1**, y el **Artículo 60 numeral 6** del Código Sustantivo del Trabajo.

Los anteriores hechos constituyen justa causa de despido conforme a las previsiones del **Artículo 62, literal a), numeral 6°**; éste último en relación con el **Artículo 56**, todas éstas normas del *Código Sustantivo del Trabajo*.

En nuestras oficinas estarán a su disposición en tiempo oportuno los valores correspondientes a la liquidación de su contrato, de conformidad con las normas labores vigentes. Con el fin de solicitar su examen médico de retiro, solicitamos enviar correo electrónico a la dirección autorizacioncitasregbog@colsanilas.com con su información personal dentro de los cinco (5) días siguientes a partir de la fecha. Transcurrida esta fecha entenderemos que quedamos relevados de esta obligación legal relacionada con su estado de salud.

Cualquier inquietud puede ser consultada con el Departamento de Administración de Personal al 8987400 ext. 43412

Atentamente,


LUIS FERNANDO CASTRILLON RINCON
Gerente Regional Valle y Cauca

Copia: Departamento administración de Personal

Claudia P/5246

0005128



Ahora bien, para abarcar la problemática jurídica planteada y atención a lo manifestado en la demanda, se denota en este punto que en el expediente obra constancia de diligencia de descargos practicada al actor, con fecha del día 26 de agosto de 2016 (fls. 21 al 24), que junto a la investigación adelantada por la empresa sirvieron de fundamento para finiquitar el contrato laboral con base en una justa causa.

No puede pasar por alto esta Sala, que es criterio jurisprudencial reiterado que cuando se controvierte la legalidad y justeza del despido, al trabajador le basta demostrar en principio que este se produjo; o sea, que fue despedido efectivamente por su patrono o empleador para tener derecho a la indemnización prevista en la ley sustantiva, mientras que corresponde al empleador, si pretende liberarse del pago de la indemnización, demostrar que existió causa justa para tomar esa drástica determinación. Así, en palabras de la Corte Suprema de Justicia *“probado el despido del trabajador, es al empleador a quien le incumbe la carga de la prueba de su justificación”* (CSJ. SL4547-2018, CSJ. SL4261-2022, SL1502-2023, entre otras). Lo anterior, a fin de que el fallador de turno, previa valoración del caso, pueda determinar su concreción en una de las justas causas que señala la ley o el reglamento para tener como justo el despido.

Por lo manifestado, no existe duda alguna respecto del despido acaecido en el presente caso, el cual se encuentra plenamente evidenciado con la carta de terminación laboral efectuada por la empresa demandada, terminación que además es aceptada por la parte pasiva del proceso, razón pasa a analizarse si está probada la justa causa expresada.

En este punto, se debe proceder entonces con el estudio del material probatorio allegado al proceso, a fin de determinar si en el mismo realmente se encuentra probado o no el hecho generador que se alega como justificante de la causa de despido, el cual, según la carta de finalización, consistió en que el actor vendió unos kit de oficina a unos aprendices del Sena, que se encontraban recibiendo capacitación para poder vincularse con la empresa demandada.

En lo relevante se tiene:

- A folios 15 y 16, obra carta de terminación laboral ejercida por la empresa demandada, en la que, si bien es cierto, se endilga al actor la supuesta

venta de un kit escolar a los estudiantes capacitados del Sena, de ninguna forma se vislumbra de dicho documento, o se demuestra con el mismo, que realmente el actor haya realizado dicha supuesta venta de kits reprochada.

- A folios 21 al 24, obra diligencia de descargos efectuada al actor el 26 de agosto de 2016, en la cual, frente a los cuestionamientos concretos realizados al actor respecto de la supuesta venta de los kits, aquel manifestó que: *“sí es un tema de un kit que se dice se cobró de manera obligatoria, donde no es cierto que se haya cobrado un kit, lo que se dio a conocer a los funcionarios era la importancia de tener sus herramientas de trabajo para un excelente desempeño (...), pero de manera muy personal, en caso de necesitar algunos de ellos, en ningún momento les manifesté que era de carácter obligatorio ni mucho menos que en la capacitación yo los vendía, (...) les dije que si querían para facilidad de ellos y si querían, de manera muy personal y voluntaria, (...) les podía colaborar comprándolos, (...) reiteradamente manifesté que no era nada del banco y que muchos menos que yo vendía”*.

En la misma ocasión, al indagarle por qué ofreció en venta a los aprendices el kit de elementos de oficina para ingreso al banco, contestó: *“yo no vendí ningún kit”* y así a lo largo de dicha diligencia, el actor fue enfático en exponer que no realizó la venta de ningún kit de oficina dentro de la empresa, ni en el ejercicio de sus labores.

Seguidamente y en los mismos aspectos, respecto de testimonios aportados por la parte demandada, quien como ya se dijo, era la que tenía la carga probatoria, de demostrar en el proceso la justa causa de despido que alega, se tiene que fueron recopilados los siguientes:

- Gloria Mariela Arroyave Giraldo, representante legal para asuntos judiciales de la sociedad demandada, interrogatorio de parte, en el mismo, la interrogada frente al aspecto concreto de la venta de kits

endilgada al actor, manifestó que: que tuvo conocimiento, por la directora administrativa de la oficina de Palmira que la aprendiz a quien la aprendiz Danna María Cruz le informó que para iniciar labores en caja, iba a sacar el kit que había comprado por \$30.000 en el curso de capacitación y que inclusive había prestado la plata para comprarlo.

Añadió que no sabe con precisión la fecha en la que fue conocida por el banco la supuesta irregularidad de la venta de kits, pero que cree que fue agosto de 2016, que a ella le pareció inusual que en el banco estuvieran cobrando los kits de elementos de oficina, porque es obligación del banco entregarlos gratis y que le mostraron una foto del kit, con los elementos que venían dentro del mismo. Finalizó indicando que en el proceso no hay pruebas de las quejas y de la conducta endilgada al actor y que el banco consideró que era suficiente la falta para terminación, pues el banco no se iba a poner a llamar personal a preguntarle sobre el hecho reprochado.

- Ana María Flórez Hernández, jefe administrativa de la oficina de Palmira, testigo de la parte demandada, al rendir testimonio manifestó que no hizo parte del proceso de la desvinculación del actor, que no hace parte del área de personal y que conoció el caso porque Danna María Santacruz quien empezó a hacer práctica en su oficina como cajera le manifestó que cuando estaba en la inducción tenía un kit que le habían vendido en el área de capacitación el señor Diego Calvo, al parecer por \$30.000, que procedió a reportarlo porque le pareció una situación inusual y que ni a ella ni a Danna la llamaron a declarar dentro del proceso disciplinario.
- Sandra Liliana Enríquez Lara, jefe área recursos humanos seccional, testigo de la parte demandada, al rendir testimonio y frente al aspecto

concreto de la venta de kits endilgada al actor, manifestó que el motivo por el cual se desvinculó al actor de la empresa fue porque vendió un kit y/o elementos de trabajo, a un aprendiz del Sena, que conoce del hecho, porque la aprendiz del Sena informó que se lo había vendido el señor Diego a la directora de la oficina, y que la directora remitió el reporte a su área (gestión humana); que la oficina de gestión humana recibió el reporte con las pruebas, consistentes en la foto del mentado kit y que ese reporte se remitió al departamento de relaciones laborales en la ciudad de Bogotá, para que ellos documentaran el caso. Informó que no sabe cuánto tiempo duró la investigación y que supo que se citó y practicaron descargos al demandante.

- Catalina Narváez Benavidez, jefe área capacitaciones, testigo de la parte demandada, al rendir testimonio manifestó que no estuvo en el proceso de investigación practicado al actor, que se dio posteriormente cuenta de la carta de terminación laboral entregada, manifestando que la razón de dicha terminación fue la venta de un kit de oficina por parte del actor a una aprendiz del Sena, que a la testigo como jefe del demandante, no se la citó a rendir declaración en el proceso de investigación realizado por la empresa y que nunca antes había escuchado que el demandante vendiera los kits.
- Durante el interrogatorio de parte al demandante, aquel negó haber vendido el kit a los aprendices, que como profesional de capacitación, en todos los cursos que daba les manifestó qué elementos de oficina debían tener los capacitados para el ejercicio de sus labores y que le informó a los aprendices el sitio donde podían comprar los mentados elementos de oficina. Negó enfáticamente el actor la venta de los mentados kits y/o de elementos de oficina, que uno de los asistentes a la capacitación, atendiendo las recomendaciones del demandante, compró un kit de oficina, y según lo que dice el demandante, compró

otro adicional, que es el que se dice fue vendido a la aprendiz Sena, que presuntamente hace comentarios sobre la venta del kit.

Por lo expuesto, se habrá de manifestar por esta Sala, que una vez estudiados juiciosamente los testimonios e interrogatorios practicados en la primera instancia se concluye que con el material probatorio recopilado y traído al proceso no se logra constatar la ocurrencia de la conducta endilgada al actor al momento de la terminación, en tanto que brilla por su ausencia la prueba de que el actor estuviera vendiendo los kits de oficina. De hecho, aunque varios de los testigos manifiestan que conocieron del proceso disciplinario que se adelantó contra el actor y de la investigación de la empresa, ninguno señaló con contundencia al demandante como responsable de tales hechos. Es más, se advierte que varios de los deponentes afirmaron que fue una aprendiz Sena quien señaló al actor de vender tales Kits, pero no obra constancia al expediente de tal denuncia o al menos del dicho de quien, presuntamente conoció de manera directa los hechos constitutivos de falta disciplinaria.

Los testimonios traídos a juicio no son congruentes, concisos o contundentes en indicar que el actor efectuara la venta de kits de oficina que se le endilga como justa causa de despido, por lo cual, claramente dichos medios probatorios, junto a la carta de despido y la foto del kit que supuestamente se vendió, no son concluyentes ni tienen el peso de convencimiento jurídico suficiente, como para constituir por sí solos prueba irrefutable de la verdadera ocurrencia del hecho endilgado al actor.

Así comoquiera que las pruebas adosadas no permiten verificar que realmente el demandante hubiera efectuado la venta de los plurimencionados kits de oficina, o de que direccionara a sus capacitados a algún lugar para adquirirlos o de que al menos obtuviera beneficio económico de la venta de tales elementos, no se encuentra demostrada la falta invocada como causal de despido. Entonces, estando la carga probatoria a cargo de la parte demandada, el despido se

declarará injusto, sin necesidad de analizar si el hecho alegado en la carta de terminación se encuentra o no catalogado como una falta grave, bien sea en la Ley, en el Reglamento Interno de Trabajo, o en norma contractual alguna.

Teniendo en cuenta lo anterior, esta Sala concluye al igual que lo hizo la *a quo*, que la parte demandada fracasó en la labor demostrativa que le concernía, en relación con la ocurrencia del hecho estructurador de la justa causa de despido, por lo que consecuentemente debe concluir la Sala que el despido ejercido por la demandada fue injustificado, debiéndose por lo tanto confirmar la Sentencia objeto de alzada.

IX. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia no. 414 de 15 de noviembre de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, de conformidad y por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la sociedad demandada apelante infructuosa y en favor del demandante, se fijan como agencias en derecho en esta instancia la suma de \$500.000 pesos mcte. **LIQUÍDENSE** por el Juzgado de origen de conformidad con el art. 366 del C.G.P.

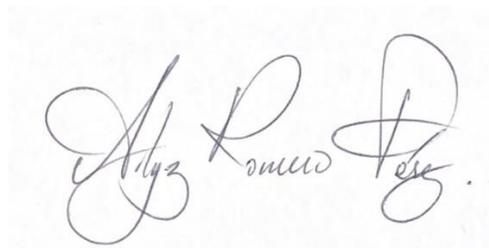
TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** la presente decisión por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior

de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

CUARTO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,



ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada



CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado



MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada