



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

Santiago de Cali, veintiuno (21) de octubre de dos mil veinte (2020).

**SENTENCIA NÚMERO 216
Acta de Decisión N° 063**

El Magistrado Ponente **CARLOS ALBERTO OLIVER GALE**, en asocio de los Magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO** y **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** integrantes de la **SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, proceden a dictar **SENTENCIA** en orden a resolver la apelación de la sentencia de No 52 de 20 de febrero de 2020, proferida por el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso especial de fuero sindical instaurado por BANCO FALABELLA en contra del señor RONALD ALVARADO TOLE, bajo la radicación N° 76001-31-05-006-2017-00300-02.

ANTECEDENTES

El BANCO FALABELLA presentó demanda que surtida por el trámite especial de levantamiento de fuero sindical en contra de RONALD ALVARADO TOLE con el fin de que se declare la existencia de contrato de trabajo desde el 3 de agosto de 20015; que incurrió en faltas graves que dan lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa, numerales 1 y 5 del artículo 58, numeral 2 y 6 del artículo 62 del CST; se ordene el levantamiento del fuero sindical. También solicitó se declare que RONALD ALVARADO TOLE se desafilió de USTRAFINC y el 27 de abril se afilió a SIBANCOL y como consecuencia goza actualmente de fuero sindical

Se afirma en el libelo que, el demandado se vinculó a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 3 de agosto de 2015, desempeñándose como



ejecutivo de piso; que el demandante conoce de la políticas de gestión de la empresa y en especial las prevista en los numerales 9 y 22 y se obligó a cumplirlas; tenía turno el 19 de abril de 2017 de 1 pm a 9 pm; el 20 de abril de 2017 se recibió informe de investigación del aliado HOMECENTER Cali Norte, mediante el cual reportan los hechos del 19 de abril de 2017; en los registros filmográficos 8:55:29 del referido día se observan ALVARADO TOLE RONALD y RUIZ CASTRO NORMAN DARIO donde se acercan al exhibidor de celulares; luego a las 9:13:02 se acercan los dos trabajadores del banco al mostrador de celulares, ambos funcionarios se ubican frente al exhibidor y se disponen a manipularlos y se observan 5 celulares en la parte de abajo; ALVARADO TOLE obstruye la visibilidad de la cámara de seguridad; a las 9.15:03 se observa que el segundo celular es perdido de vista; Ronald registra salida a las 9:11 pm en NOMIPLUS; sigue en el pasillo portando uniforme; el celular perdido es SAMSUNG GALAXY A3 NEGRO por valor de \$1'199.900; indican que los funcionarios se ven involucrados en la pérdida; que en los descargos de 27 de abril de 2017 dio respuestas evasivas; que dio el 28 de abril de 2017 comunicación de terminación del contrato de trabajo y aplicó el artículo 140 del CST; que recibió comunicación el 10 de abril de 2016 como miembro de la junta directiva de USTRAFINC; que el demandante se afilió al sindicato SIBANCOL el 3 de mayo y el 8 de mayo le fue comunicada la elección como tercer suplente de la junta directiva; que el 3 de mayo de 2017 se recibió carta de desafiliación a USTRAFINC, que hay abuso del derecho de afiliarse a dos sindicatos para sacar provecho; que la conducta de permanecer al lado de los exhibidores por 3 minutos constituye grave incumplimiento; que quedó registrada su presencia en el lugar; que el señor ALVARADO TOLE no reportó la pérdida del celular; se ve afectada la imagen de la empresa por la conducta indisciplinada y negligente y existe un desinterés en cumplir sus obligaciones; que inobservó los deberes previstos en los numerales 9 y 22 de las políticas de gestión y el reglamento interno de trabajo.

Admitida la demanda en audiencia se corrió traslado a la parte demandada quien la contestó oponiéndose a las pretensiones de la demanda, señalando que no ha violado ninguna política de gestión comercial; que él no ha presenciado ninguna actividad que cuestione su ética; que los archivos fílmicos no son claros; señala



que los hechos de acercarse al mostrador son durante el turno laboral; que no vio que se hayan violentado esquemas de seguridad. Formuló las excepciones que denominó inexistencia del derecho del demandante al levantamiento del fuero sindical del trabajador en razón de la no existencia de falta grave por parte de este y buena fe.

Intervino el SIBANCOL quien se opuso a las pretensiones de la demanda, coadyuvó a la parte demandada.

El sindicato USTRAFINC señaló que el demandado perteneció a dicho sindicato desde 24 de octubre de 2016 hasta el 31 de mayo de 2017, siendo nombrado en el cargo de tercer suplente. Se abstuvo de coadyuvar.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia de 20 de febrero de 2020 el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No 52 decidió otorgar al Banco Falabella permiso para despedir al señor RONALD ALVARADO TOLE con base en lo previsto en el literal b del contrato de trabajo, en los numerales 2, 4 y 6 del artículo 62 del CST, en armonía con la de los numerales 1 y 5 del artículo 58 ibidem y en lo dispuesto en el artículo 43 numeral 5 y artículo 45 numeral 16 del RIT, al haberse configurado una justa causa para despedirlo según lo expuesto, en concordancia con el artículo 408 ibidem. No dar prosperidad a las excepciones.

APELACIÓN

La parte demandada interpuso recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia apelada al no existir certeza probatoria; hay duda razonable, pues, si bien el demandado se encontraba en compañía del señor NORMAN, no se ha probado que conocía sobre el particular (pérdida del celular); no se ha probado que se haya producido un rompimiento de la guaya; no existe prueba del conocimiento del extravío del celular para poder comunicar al empleador su pérdida.



CONSIDERACIONES

1. EL FUERO SINDICAL

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, define el fuero sindical, como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Los artículos 1º Y 2º del convenio 98, ratificado por la Ley 27 de 1976, establecen el derecho de los trabajadores a gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación que pueda menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; en consecuencia, deberá proscribirse todo acto que tenga por objeto condicionar el empleo o la permanencia en el de los trabajadores a la no afiliación a organizaciones sindicales, o los despidos o perjuicios causados en razón de la afiliación sindical o de la participación en actividades propias de los sindicatos, ya sea durante el servicio o fuera del mismo.

De la definición de fuero sindical, se desprenden diversos tipos de pretensiones a saber: para el trabajador la de reintegro, en caso de ser despedido y la de reinstalación, y para el empleador goza de la posibilidad de pedir autorización para despedir en el caso de existir una justa causa para despedir; y la de trasladar o reinstalar.

En la acción de autorización para despedir, el juez debe verificar si existe una justa causa para despedir y en el evento en que se compruebe la justa causa, únicamente debe autorizar el despido.

De acuerdo con lo normado por el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley. 50/90, art. 57, modificado por la Ley 584/2000, art. 12, son



beneficiarios de la garantía del fuero sindical tanto los trabajadores particulares como los servidores públicos, entre otros en los siguientes casos:

“c) los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.”

“PAR. 2º-Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

2. REQUISITOS PARA LA PROSPERIDAD DE LA PRETENSIÓN DE LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL

Para la prosperidad de la acción de levantamiento de fuero para despedir, se debe probar la condición de trabajador, la existencia de la organización sindical y la justa causa comprobada para despedir.

CASO CONCRETO

Está acreditado el contrato de trabajo entre el Banco Falabella y el señor RONALD ALVARADO TOLE; así como la organización sindical SIBANCOL, así como el nombramiento del demandante como tercer suplente de la junta directiva (folio 350 expediente PDF).

La parte demandante indica en los hechos del libelo acerca de un abuso del derecho por estar afiliado a dos sindicatos el demandante para obtener provecho de garantías, sin embargo, no formuló pretensión en tal sentido, e incluso solicita en las pretensiones de manera expresa “como consecuencia goza actualmente de fuero sindical.”



Adicionalmente, las pruebas del plenario muestran que el demandante se desafilia a USTRAFINC (25 de abril de 2017, folio 172 PDF) y se afilia luego a SIBANCOL y es elegido en la subdirectiva de la seccional Cali (folios 173, 176, 178 y 350).

La carta con que se pretende materializar el despido es del siguiente contenido:

“La presente tiene por objeto comunicarle la decisión adoptada por la empresa, en el sentido de dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa. Esta decisión está condicionada y tendrá efectos a partir de la ejecutoria de la Sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical que se iniciará por parte del Banco, teniendo en cuenta para tal efecto los hechos que a continuación se señalan y que motivan ésta decisión:

“El Banco tuvo conocimiento mediante informe reportado por parte de prevención y pérdidas de HOMECENTER CALI NORTE, a BANCO FALABELLA S.A., el 20 de Abril de 2017, que usted incumplió con sus obligaciones laborales estipuladas en el Reglamento Interno de Trabajo, especialmente, lo dispuesto en los Artículos 43 No 5 que establece como obligación especial de los trabajadores, el ‘Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarles daños y perjuicios’. Artículo 45 No 16. Prohíbe a los trabajadores. ‘Cometer actos de desordenes o resistencia que ponga en peligro la seguridad de la empresa , de sus trabajadores o sus intereses, o cometer actos de irresponsabilidad que perjudiquen la reputación de la empresa...(...)’; toda vez que usted portando el uniforme del banco, presenció el evento de pérdida del equipo celular SAMSUNG GALAXY A3 NEGRO, en fecha 19 de Abril de 2017, del exhibidor de celulares perteneciente a HOMECENTER CALI NORTE; actuar que le generó a la empresa graves perjuicios reputacionales en sus relaciones comerciales con SODIMAC COLOMBIA SA. Sucursal HOMECENTER CALI.”

“Por los hechos anteriormente expuestos, la empresa decide citarlo a descargos para escuchar sus explicaciones sobre el particular, poniéndole de presente la situación planteada y ante la cual y a las preguntas formuladas respondió con evasivas tratando de eludir su responsabilidad y su incumplimiento a los



lineamientos dispuestos por parte de la empresa como integrante de la organización y específicamente en lo que respecta al actuar esperado en su condición de trabajador del banco.”

*“En los registros fotográficos puestos de presente en la diligencia de descargos y extraídos de la secuencia de videos de HOMECENTER CALI NORTE, de acuerdo al reporte de Prevención y Pérdidas por ellos suministrados, se puede establecer su presencia en el momento de pérdida del artículo señalado dentro de las instalaciones de HOMECENTER CALI NORTE; evento que usted no reportó al banco, con el fin de evitarle los perjuicios reputacionales a los que se sometió a la compañía. Más aún, cuando usted se obligó a cumplir en el momento de la suscripción de su Contrato de Trabajo con las Políticas de Gestión Comercial, estipuladas por parte de Banco Falabella y que son de su total conocimiento, como de obligatorio cumplimiento por parte de todos los empleados del banco, señalando que su violación o inobservancia se consideraban una falta grave. Para el caso, específicamente los Numerales 9 y 22 así **Políticas de Gestión Comercial, No 9. ‘Los empleados tienen el compromiso de poner en manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideran éticamente cuestionables o que pueden derivarse en el incumplimiento de la legalidad vigente’.** No 22. **“Es responsabilidad de cada empleado mantener un comportamiento profesional, respetuoso y cordial con clientes, proveedores y aliados de negocios de BANCO FALABELLA, actuando con diligencia, responsabilidad y seriedad”***

“Por lo expuesto, y una vez quede ejecutoriada la sentencia que defina el proceso de levantamiento de fuero sindical, el Banco procederá a terminar su contrato de trabajo de manera unilateral y con justa causa de conformidad con los numerales 1° y 5° del artículo 58, en consonancia con los numerales 2°, 4° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo...”

Las normas del invocadas de tipo reglamentario y de política son las siguientes:



Artículo 1 literal b del contrato de trabajo:

“Cumplir con los reglamentos del EMPLEADOR y en las disposiciones contenidas en la ley y en el presente contrato;”

Reglamento Interno de Trabajo:

Artículo 38 numeral 7, Los trabajadores tienen como deberes: *“Cumplir estrictamente las Políticas de Gestión Comercial y de calidad dispuestas por la empresa”*

Artículo 43. Obligaciones especiales:

“5 Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”. (folio 205 expediente PDF)

Artículo 45 Prohibiciones

“16 Cometer actos de desordenes ó resistencia que pongan en peligro la seguridad de la Empresa, de sus trabajadores ó sus intereses, ó cometer actos de irresponsabilidad que perjudiquen la reputación de la Empresa, de sus jefes o del personal en general” (folio 210 expediente PDF)

“52 Permanecer dentro de los lugares de trabajo en horas distintas a las de la jornada, sin autorización de la empresa” (folio 214 expediente PDF).

Políticas de Gestión Comercial de la Empresa. Califica como faltas graves (folios 222 y siguientes)

“9 Los empleados tienen el compromiso de poner de manifiesto, mediante su oportuna comunicación, aquellas situaciones que, aun no estando relacionadas con sus actuaciones o ámbito de responsabilidad, consideran éticamente



cuestionables o que pueden derivarse en el incumplimiento de la legalidad vigente”. (folio 223 expediente PDF)

No 22. “Es responsabilidad de cada empleado mantener un comportamiento profesional, respetuoso y cordial con clientes, proveedores y aliados de negocios de BANCO FALABELLA, actuando con diligencia, responsabilidad y seriedad” (folio 224 expediente PDF).

Se recepcionó el interrogatorio del demandado con reconocimiento de los videos y fotografías, de lo que se extrae lo siguiente: labora en el Banco Falabella, específicamente en la tienda ofreciendo tarjetas de crédito; que marcó en el Banco salida en Nomiplus a las 9:11 pm del 19 de abril de 2017; a las 8.55 aparece con asesores de un punto de venta de celulares; dice que a las 21:06:55 es cierto que aparecen 5 celulares; al preguntársele si en el video a las 9:13 estaba obstruyendo responde que no estaba obstaculizando la cámara, indica que NORMAN manipula los equipos para conectarlo al equipo para escuchar música; el demandante dice que no se dio cuenta de la pérdida del celular; al analizar videos y fotos dice que no ve el teléfono y no es claro el video; dice que a las 9:15 pm no había finalizado el turno; señala que se encuentra de espalda ; indica que no reportó porque no se dio cuenta de la pérdida, no presencié que se perdiera; insiste en que estaba de espalda al mostrador de celulares. Al preguntársele por las imágenes de los folios 83,89 y 92 dice que se ven cuatro celulares. Acepta que el reglamento interno y las políticas de la empresa son conocidas. Insiste que cuando aparece en el video 58 estaba en horario de trabajo y después es que marca.

Al analizar el video 58 se observa lo siguiente: a las 9.07 se observan 5 aparatos, llega NORMAN, el demandado llega y se coloca al lado de NORMAN y en posición de espalda viendo una aparato propio al parecer la Tablet de trabajo, conversan; se retira un poco NORMAN, el demandado habla con una señora que se le acerca, luego, se ve al testigo viendo, el demandado se voltea un poco, se retira el demandado y se ven 5 equipos; vuelven a las 9.13 el demandado y el testigo NORMAN al mismo sitio, se ven celulares de vitrina de arriba y de nuevo



está el demandado de espalda a la vitrina de los celulares; a las 9:15 hablan demandado y NORMAN, lo que se puede ver es que hace falta un equipo; se retiran del sitio vuelven a las 9:17 hablan con un cliente camisa azul, vuelven a los celulares, a las 9:19 hablan con cliente, se retiran 9:20 especialmente el demandado; el testigo sigue conversando con un cliente, se acerca el demandado, luego se retira; a las 9:24 se acerca el testigo y el cliente a los celulares, en casi toda la escena el demandado está de espaldas al mostrador de celulares. Al preguntársele por las imágenes de los folios 83, 89 y 92 dicen que al parecer se ven cuatro celulares.

Si bien en los descargos presenta evasivas, no reconoce haber conocido de la pérdida del celular en el momento de estar en el sitio donde estaba exhibido.

Se debe precisar que el demandante al ver el video acepta que ya no se encuentra uno de los celulares, sin embargo, insiste en que, en el momento de estar en el lugar no observó la pérdida del mismo. Nótese que la perspectiva de la cámara va enfocada hacía el estante donde están los celulares en una diagonal; la perspectiva del demandado cuando es tomado por la cámara, por regla general, es de espalda al estante y mirando a una Tablet, con algunos giros hacía el testigo.

Ni en primera instancia, ni a través del recurso de apelación se controvierte aspectos sobre la vigilancia a través de cámara, pero no se precisa, ni se preguntó si la mismas estaban visibles, si el demandado conocía la capacidad de enfoque de tales instrumentos etc., para de esa manera saber si la ubicación del demandado era para bloquearla; tampoco se probó el aspecto subjetivo de ese bloqueo, ni en la carta de despido se dice sobre tal aspecto.

En otros videos se ve al demandado en pasillo con personal de la tienda a las 8:52 pm; se ven en video dentro del almacén a las 9:27 pm. En el video 30 se requisa al testigo NORMAN en el cuarto de seguridad y en el mismo video 9:31 se requisa al demandado; en el video 33 a las 9:32 se ven en el parqueadero y salen definitivamente del almacén a las 9:32



Se recibió declaración de la representante legal de la demandante, precisando que no conoce los sistemas de seguridad del aliado HOMECENTER, precisa que no todas las cámaras tienen la misma hora.

Se recibió testimonio de ALVARO JULIAN GIRALDO, Gerente de Oficina del Banco Falabella, señala que el demandado se desempeñaba como ejecutivo de piso, conoce del asunto el día posterior a los hechos; 20 de abril de 2017; indica que vieron el video y aparecen 5 celulares y posteriormente que el demandado y NORMAN se acercan aparecen 4 celulares; que son cámaras independientes las del banco y las de Homecenter; que ellos no pueden estar después del horario; que según le dijeron cuando se corta la guaya no suena, dice que cree que quien corta la guaya es NORMAN, sabe que lo cortaron porque Jean Carlos funcionario del almacén lo dijo; en la cámara no se ve el celular como que se cae de alguna forma; que él observa que el celular se cae al estar tapado; no tiene conocimiento acerca de si existe otra cámara en el lugar.

Llama la atención de este testimonio que en el informe de Jean Carlos Morales obrante a folios 115 a 119 no hable de que la guaya estuviera partida o se hubiera cortado.

El testimonio NORMAN DARIO RUIZ CASTRO señala que fue compañero del demandante s en HOME CENTER Cali- Norte seis meses y son amigos hace tres años; señala que estaba en una sección de Homecenter a las 8:50 pm donde se exponen celulares, donde se ponen a escuchar música porque se conecta la misma a un bafle; terminaron de oír música y se fueron para el banco entre 9:10 y 9:15, entregaron las herramientas y se dirigieron a la salida (9:20 a 9:25) y salida se da a las 9:30 pm; no tiene conocimiento de cómo se perdió; indica que el documento que se le pone a la vista aparecen 5 celulares y después aparecen 4; que no sabe cómo se perdió, los aparatos tienen una guaya electrónica; que no sonó nada porque no hubo ese hecho, desconoce esa parte de la pérdida; que en ningún momento tomó el celular; que el demandado y él estuvieron en el lugar; que el reglamento si se encuentra en las paredes del banco y si portaban



uniformes, insiste ante las preguntas que no cogió el celular o dumis y frente a nueva pregunta dice que lo que se ven son celulares; que no sabe si se reportó por el demandado la pérdida del celular .

Ninguna de las imágenes aportadas muestra cómo se desaparece el celular, sólo muestran al señor NORMAN manipular los celulares; no muestran que haya cortado la guaya, ni arrancado la base; último elemento que al parecer se conserva en el lugar; muestran al demandado de espalda casi siempre; en algunas ocasiones realiza giros hacía su compañero; no se observa que se haya caído el celular en el momento en que estaban los dos vendedores en el lugar.

Visto el anterior recuento probatorio, se tiene que, la carta de despido marca la pauta para el análisis del caso y de la cual se descarta imputación alguna en cuanto a hurto, coautoría o complicidad por parte del demandado, tan es así que existe una denuncia dentro del expediente por parte de SODIMAC propietario de HOMECENTER dirigida contra indeterminados.

En últimas la imputación al demandado es que conoció de la pérdida del celular o extravío del mismo y no reportó.

Para la Sala con las pruebas recaudadas no está acreditado tal conocimiento de parte del demandado al momento de estar en el lugar, pues, normalmente estaba de espaldas al mostrador y mirando un aparato de trabajo que portaba al momento de llegar al lugar, e incluso retirándose en varios momentos.

Se reitera, ninguno de los videos muestra cómo desaparece el celular, ni tampoco muestra que el demandado se haya dado cuenta de tal hecho.

Ahora bien, la presencia en el lugar puede ser un indicio, pero de carácter contingente y leve, no necesario del conocimiento del extravío del celular y como se sabe este tipo de indicio por sí mismo no sirve para dar certeza del hecho que se pretende probar.



Los indicios pueden ser graves o leves, por un lado, contingentes y necesarios por otra parte. Es grave cuando entre el hecho demostrado y el hecho a probar existe una relación lógica inmediata; es leve cuando entre el hecho demostrado es una de las causas posibles del hecho a probar. El indicio es necesario se da cuando de manera fiable e inequívoca del hecho probado se deduce el hecho a probar; en cambio el indicio contingente es aquél que, demostrado un hecho, puede tener varias causas.

Un aspecto que suscitó diferencias entre las partes consiste en que el demandado y el testigo NORMAN dicen que estuvieron en el sitio donde está el celular en horario de trabajo, por su parte, el demandante asevera que ya habían salido de su turno, puesto que, habían marcado en un sistema las 9:11 pm. Del día 19 de abril de 2017.

Sobre este punto debe indicarse que, en las conclusiones de un documento que obra en el proceso se dice que existen variaciones en las horas de las cámaras , puesto que las mismas no están configuradas con la misma hora al ser dispositivos independientes y al hacer cambio de cámara se presentan modificaciones en las horas registradas. (folios 112 y 113). Estas conclusiones se refieren a las cámaras de Homecenter.

Existe un video del Banco donde testigo y demandado llegan según las horas que aparecen en el mismo 9:08-9:09 pm del 19 de abril de 2017, el testigo NORMAN sale a las 9:13-9:14 y regresa enseguida y salen cambiados a las 9:19-9:20.

No se hizo un cotejo en un mismo instante de qué horas eran en la cámara del almacén con las horas marcadas en las cámaras del banco.

Si el demandante está con uniforme y equipos de trabajo al momento de estar de espaldas, giros y caminar en el almacén es posible que sean en horas de trabajo.

Ahora bien, si nos quedamos con la cámara del almacén para entender que no eran horas de trabajo, estar en el lugar de trabajo fuera del horario es una



prohibición, pero no calificada como grave, amén de que fuera del horario de trabajo los poderes empresariales se ven disminuidos.

Al preguntarse a la representante de la demandante señala que las cámaras del banco son distintas a las de Homecenter.

Visto lo anterior, considera la Sala que los hechos invocados como causal de despido no están acreditados.

Es bueno acotar que, la causal alegada resultaría más clara tipificarla en la Políticas de Gestión Comercial (folios 222 y siguientes PDF expediente), que las cataloga como grave y específicamente en los numerales 9 y en especial el 22, sin embargo, al analizar el documento que contiene no es de los que en principio el numeral 6 del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 permite que se consagre, esto es "...o cualquier falta grave, calificada como talen pactos, o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos", instrumentos normalmente consensuado o expedidos con la participación de trabajadores o sindicatos, característica que no tiene el instrumento analizado.

En la cláusula quinta del contrato de trabajo dentro de las justas causas no encuentra alguna relacionada con la descrita en la carta de despido, así como tampoco se encuentra dentro de las faltas calificadas como grave por el artículo 48 del Reglamento Interno de Trabajo.

Por no acreditar los hechos invocados en la carta de despido en los términos del análisis probatorio hecho por la Sala, no se estructuran las causales invocadas de orden legal que están basadas en los mismos hechos, es decir, artículo 7 numerales 2, 4 y 7 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, esto es grave indisciplina que incurra el trabajador en sus labores contra el empleador...Todo daño material y cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones de los artículos 58 y 60. En específico del artículo 58 se invocó el numeral 1, acatar las órdenes y observar los preceptos del reglamento y comunicar oportunamente



al empleador las observaciones que estime conducente para evitarle daños y perjuicios.

Así las cosas, se revocará la sentencia apelada No 52 de 20 de febrero de 2020, emanada del Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali y en su lugar, Negar al Banco Falabella la autorización para despedir al señor RONALD ALVARADO TOLÉ.

En mérito de lo expuesto, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia Apelada No 52 de 20 de febrero de 2020, emanada del Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cali y en su lugar, Negar al **BANCO FALABELLA** la autorización para despedir al señor **RONALD ALVARADO TOLÉ**.

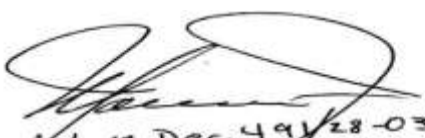
SEGUNDO: COSTAS en ambas instancias a cargo del demandante y en favor del demandado. Agencias en derecho en segunda instancia \$900.000.00. Las de primera instancia serán tasadas por el a quo.

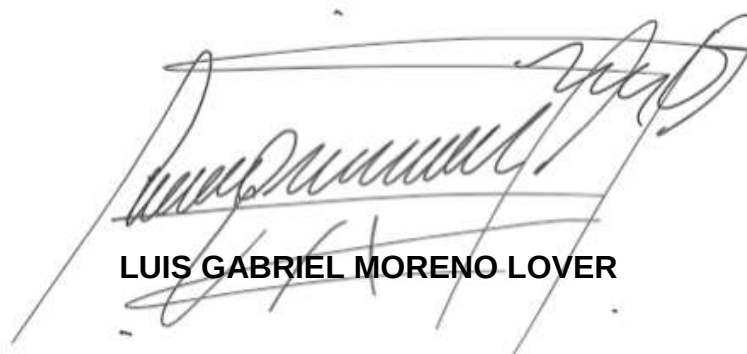
NOTIFÍQUESE POR EDICTO VIRTUAL

Se firma por los integrantes de Sala,

CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ




Art. 11 Dec. 491/28-03-2020
MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO
Con salvamento de voto


LUIS GABRIEL MORENO LOVER

Firmado Por:

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE
MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL
Despacho 005 De La Sala Laboral Del Tribunal Superior De Cali

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

fc6dfb5c054b77f64bdb8cb0b78bb1270575f7a28d32298430e1a278b8859b83

Documento generado en 21/10/2020 10:26:23 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>