Salvamento de voto:

Me permito apartarme respetuosamente de la decisión mayoritaria por considerar que en el presente caso debió confirmarse la decisión que negaba la pretensión del empleador para llegar al despido del trabajador por las siguientes concretas razones:

Considero que tenía total razón la fundamentación de la decisión de primer grado que partía de señalar como, ni en el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, ni el código de ética, se señala que la conducta que se alega por la parte demandante como justa causa para el despido del trabajador aforado en la carta de terminación de 28 de abril de 2023, se consagra como una falta grave, la cual en el fondo queda a la valoración que de la misma pueda dar el empleador y en este punto es donde se observa que se incumplió por el empleador el mandato del artículo 9 de la convención que en su numeral 4. consagra que: "*con posterioridad a los descargos/reunión oportunidad de escucha, la empresa podrá tomar la decisión que considere aplicable teniendo en cuenta los criterios de razonabilidad y proporcionalidad*".

En efecto no hubo ninguna proporcionalidad ni razonabilidad del empleador al darle a una falsedad inocua la trascendencia que le dio, tan así, que no se atendió las razones del trabajador en sus descargos sino que se precipitó a buscar su salida de la empresa por una conducta que en nada podía afectarla en tanto las cesantías y el bien inmueble a arreglar eran de propiedad del demandando trabajador. Distinto hubiere sido y en ello si hubiere cabido citar al Tribunal Superior de Cali como lo hace el proyecto mayoritario, si el trabajador ya no fuere el dueño del inmueble y hubiere presentado un certificado de tradición anterior de cuando si era propietario.

Por lo anterior, no quedaba más que buscar la justa causa para despedir a la luz de lo consagrado en el artículo 58 del C. S. del T., del que

se cita en la carta de despido los numerales 1º y 5º los cuales por su solo contenido son descartables de ser aplicados al presente caso y por otro lado solo quedaría por confrontar los numerales 1 y 5 del literal A) del artículo 62 ibidem el primero de los cuales no aplica en tanto el empleador no sufrió engaño alguno al detectar la falencia en el número del PIN con el cual se generó el documento certificado de tradición, ni con el se buscó obtener un provecho indebido, sino solo se iba en busca del derecho legítimo a reclamar unas cesantías parciales que son de su exclusiva propiedad y para arreglar un inmueble que también es propiedad del trabajador demandado como se demostró con el certificado de tradición del mes de marzo de esta anualidad.

Frente al numeral 5 que consagra todo acto delictuoso, no puede concebirse que ni el empleador ni el proyecto mayoritario hubieren preservado al trabajador la presunción de inocencia y se descartara sin una valoración desde el punto de vista humano y circunstancial las afirmaciones del trabajador en sus descargos y al contestar la demanda y se lo considere de plano culpable de una alteración que conforme él lo señala pudo estar originada en el local comercial en el que obtuvo el documento y que deberá definirse en el proceso penal que habrá de iniciarse por la denuncia penal que formulara el trabajador y que se anexó a la contestación (hoja 1 archivo 024). Frente a lo anterior el proyecto mayoritario solo señala que "*aunque se acepte que el documento se obtuvo a través de un tercero, era el demandante quien tenía la obligación de validar previo a su presentación, que el mismo fuera veraz*". Y en ello me apartó más aún porque la única verdad que se le puede exigir en ese caso al trabajador es que el certificado de tradición era de su predio y comprobaba su propiedad, mas no hacerlo responsable sin formula de juicio de la no coincidencia del número de un PIN ya que no es lo lógico que el trabajador revise en este caso.

No sobra decir que es un hecho notorio o de público conocimiento en esta ciudad que buena parte de los certificados de tradición que busca la ciudadanía de Popayán se obtienen en establecimientos contiguos a la Oficina de Registro de Instrumentos Públicos para evitarse hacer las largas filas que muy a menudo se hacen en dicha oficina, y para lo cual dichos

establecimientos cobran una pequeña suma adicional que es lo que afirma hizo el demandado trabajador y en lo que lo secunda uno de los testimonios obtenidos en el proceso y ello en atención a que estos establecimientos lo único que hacen es obtener el documento vía internet y cobrar su comisión, proceder que al parecer ya no será posible por decisiones en curso en la referida entidad a causa de irregularidades que al parecer se han presentado con anterioridad.

También considero debió secundarse al juzgador de primer grado al considerar violatorio del derecho de defensa el no señalar adecuadamente al trabajador los posibles recursos que procedían frente a la decisión que se tomaba como fruto del procedimiento disciplinario y a lo cual resultaba obligado el empleador.

Además de la omisión señalada, resalto y comparto la conclusión del A quo al indicar que "*con el material probatorio testimonial y documental allegado al plenario, se logra establecer que el número PIN consignado en el certificado del libertad y tradición aportado dentro del trámite de retiro parcial de cesantías identificado con el No.120189391 no coincide con el la fecha de expedición del 10 de febrero de 2023, sin embargo, no encontró configurada una maniobra tendiente a engañar al empleador, toda vez que el trámite de las cesantías beneficiaba única y exclusivamente al trabajador y no puede atribuírsele al demandado una falencia que se presentó en el número PIN de un certificado expedido con la ayuda de un tercero, pues si bien denota una falta de precaución por parte del demandado, de ninguna manera puede calificarse como una conducta grave que justifique la terminación del contrato, máxime cuando no es situación que solo le ha acaecido al trabajador aforado sino a otros trabajadores de la empresa al adelantar el mismo trámite*."

A diferencia de dicho razonamiento pro homine la decisión mayoritaria afirma que: "*… se tiene que las actuaciones desplegadas por el demandado se desarrollaron en el contexto de un trámite de retiro de cesantías parciales, que, de haberse reconocido con los documentos presentados en esa ocasión,*

*le hubieran permitido obtener **un provecho indebido**, pues su solicitud se fundaba en documentos que no cumplían con las características requeridas para el pago parcial de cesantías*."

No puede ser que el provecho indebido que constituye el verbo rector de la conducta que es justa causa de despido se deje sentada o causada por las condiciones del documento aportado y no por lo que se obtendría del empleador y menos como en este caso en que lo que se obtendría es una cesantía parcial que es un recurso económico del cual ya no es titular el empleador sino el propio trabajador.

En síntesis considero que en esta caso no solo se está dando preeminencia a lo formal frente a lo sustancial o derecho material del trabajador sino que además se sacrifica su derecho fundamental al trabajo sobredimensionando un requisito formal que bien hubiera podido preservarse requiriendo al trabajador por un certificado actualizado y sin la falencia numérica del Pin que no deja de ser para el suscrito una falsedad inocua en materia penal, lo que queda por definirse en su estadio natural, pero que contradictoriamente en este caso para la decisión mayoritaria genera condena en materia laboral.

Honorables Magistrados