REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN
SALA LABORAL

Magistrado Ponente:
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS

Popayán, veintiocho (28) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

PROCESO	PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL – PERMISO PARA DESPEDIR
DEMANDANTE	BANCO POPULAR S.A.
DEMANDADO	IVÁN BRAVO CRUZ
SINDICATO	SINDICATO UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS (UNEB) – SUBDIRECTIVA POPAYÁN
RADICADO Nro.	19-001-31-05-001-2024-00005-01
JUZGADO DE ORIGEN	JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE POPAYÁN (CAUCA)
INSTANCIA	CONSULTA SENTENCIA
TEMA	LEVANTAMIENTO DE FUERO SINDICAL - PERMISO PARA DESPEDIR - justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador aforado.
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA No. 010 DEL 15 DE FEBRERO DE 2024.

ASUNTO A TRATAR

Agotadas las etapas procesales y no existiendo vicios o causal de nulidad que invalide lo actuado, la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, integrada por los Magistrados CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ y CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA, junto con el Magistrado Ponente, doctor LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS, procede a resolver de plano el GRADO JURISDICCIONAL DE

CONSULTA, frente a la Sentencia No. 010, de primera instancia, del quince (15) de febrero del año dos mil veinticuatro (2024), proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del presente proceso especial de FUERO SINDICAL, de la referencia.

Esta sentencia se emite de forma escrita, en el marco de las disposiciones establecidas en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos y pretensiones de la demanda:

En síntesis, pretende la entidad bancaria demandante, mediante el presente PROCESO ESPECIAL DE FUERO SINDICAL, se declare que: ***i)*** el señor Iván Bravo Cruz es trabajador del Banco Popular S.A., vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido en el cargo de "cajero principal", y en su calidad de miembro de la organización sindical UNEB, está amparado por la garantía de fuero sindical; ***ii)*** que el demandado ha incurrido en una justa causa para que se dé por terminado su contrato de trabajo; (***iii)*** que, como consecuencia, se ordene el levantamiento del fuero sindical y se autorice despedir con justa causa al demandado, y, ***(iv)*** el trabajador sea condenado en costas procesales[1].

Como *fundamentos fácticos relevantes*, expone que, el demandado se vinculó a la entidad demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 22 de diciembre de 2004, para desempeñar el cargo de "Oficinista 2". El 24 de enero de 2017, fue notificado sobre su asignación temporal como "Cajero Principal"

[1] La demanda puede ser ubicada en el archivo: 003DemandaEspecialLevantamientoFueroSindical, del expediente de primera instancia.

en reemplazo del titular en vacaciones y el 9 de agosto de 2018, asumió permanentemente dicho cargo.

El 14 de noviembre de 2023, el cliente Adolfo Pazos se presentó en la Oficina #291 de la Universidad del Cauca para realizar un retiro de $8.600.000 de su cuenta fiduciaria. La Asistente Administrativa, Yamile Carolina Tovar, no pudo efectuar la transacción debido a fondos insuficientes. Ante esto, la asistente procede a gestionar con la fiducia el movimiento del plan y descubrió dos transacciones realizadas el 24 y 27 de octubre de 2023 en la Oficina #290 de Popayán, por un total de $5.000.000, desconocidas por el cliente.

Para esclarecer la situación, se contactó a la Asistente Administrativa de la Oficina #290, Diana Escobar, quien, al verificar los soportes de las transacciones, no encontró imágenes escaneadas de los movimientos de caja asociados a esos valores. Adicionalmente, conforme al aplicativo "Journal", se constató que dichas transacciones fueron ejecutadas utilizando la cuenta del usuario identificado como el señor Iván Bravo Cruz.

Durante la validación de las transacciones mencionadas, el señor Iván Bravo Cruz notó la irregularidad y, sin autorización, contactó directamente al cliente Adolfo Pazos. Le aseguró que él resolvería la situación y le indicó que debía acudir solo a la oficina principal y comunicarse con él. Debido a la incertidumbre y desconfianza que generó este comportamiento, la señora Diana Escobar decidió llevar el asunto al Gerente de la Oficina, Juan Pablo López Pareja, y al Jefe de Seguridad, Raúl Patiño.

Al concluir el día 14 de noviembre de 2023, Diana Escobar se comunicó con el cliente, quien le explicó que pasó con el cajero principal, Iván Bravo. Este le informó sobre fallas y caídas en el sistema con la fiducia y le entregó la suma de $8.600.000, pidiéndole al cliente diligenciar un formato de retiro con firma y huella. A pesar de que el cliente acudió a la oficina principal y fue atendido por el demandado, no se registró la operación en el sistema ese día. La legalización de la operación de retiro tuvo lugar el 3 de noviembre de 2023. En otras palabras, Iván Bravo Cruz llevó a cabo un registro con un monto y una fecha distintos

con el objetivo de encubrir las irregularidades en la cuenta fiduciaria de Adolfo Pazos.

Se explica que, el 14 de noviembre de 2023, el demandado, Iván Bravo Cruz, solicitó al Cajero Auxiliar Fernando Trujillo timbrar una provisión de $15.000.000 y luego realizar una devolución de $20.000.000, utilizando su cédula, pero con un volante de provisión a nombre del cajero auxiliar. Esto resultó en una diferencia de $5.000.000 en el efectivo de la bóveda, coincidiendo exactamente con el valor de las transacciones no reconocidas por el cliente Adolfo Pazos, llevadas a cabo los días 24 y 27 de octubre de 2023; lo cual es contrario al procedimiento consagrado en el Manual de Caja (num. 3.12.2).

El 15 de noviembre de 2023, el Banco llevó a cabo un arqueo sorpresivo de la caja de Iván Bravo Cruz debido a notables inconsistencias en su actuación. Durante el arqueo, realizado a partir de las 6:15 P.M., Bravo Cruz admitió un faltante de $8.200.000 en efectivo. La revisión de la bóveda reveló 21 fajos de billetes de $100.000 con 95 billetes en lugar de 100, generando un déficit total de $10.500.000. Además, se identificó un fajo de $100.000 con 93 billetes, resultando en una falta de $3.500.000. Se notó manipulación en 9 fajos de billetes de $100.000, dispuestos de manera irregular. Al verificar la cajonera de Iván Bravo Cruz, se encontró un fajo de billetes de $100.000 y algunos billetes de $50.000, junto con los comprobantes de las consignaciones de la fiducia realizadas por Adolfo Pazos. Estos hallazgos evidencian posibles irregularidades en el manejo de efectivo por parte de Bravo Cruz.

El arqueo del 15 de noviembre de 2023 reveló un faltante operativo de $19.400.000. Iván Bravo Cruz no pudo justificar la razón de este déficit y firmó el arqueo como aceptación. Actualmente, el Banco Popular S.A. está llevando a cabo los procedimientos necesarios para recuperar el faltante de $19.400.000.

Después del arqueo el 15 de noviembre de 2023, Iván Bravo Cruz renunció alegando problemas de seguridad. Aunque su renuncia fue aceptada el 16 de noviembre, se le relevó del cargo de Cajero Principal mientras se investigaba. A pesar de la negativa de

aceptar la renuncia, continuó trabajando. El sindicato solicitó permiso para él, del 20 de noviembre al 21 de diciembre, pero, éste no fue aprobado. Sin justificación, no se presentó a trabajar los días 20 y 21 de noviembre de 2023. Aunque no presentó excusa, regresó el 22 de diciembre. Su conducta puso en riesgo la reputación y activos del banco, violando los reglamentos y políticas, lo que justifica la terminación del contrato con causa justa.

El 21 de noviembre de 2023, se notificó a Iván Bravo Cruz sobre la apertura del proceso disciplinario y se le citó para una diligencia de descargos el mismo día a las 4:30 P.M. Posteriormente, se fijó una nueva fecha para dicha diligencia el 24 de noviembre de 2023 a las 2:00 P.M. Las citaciones a descargos fueron comunicadas a la Organización Sindical UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS "UNEB". El 24 de noviembre, Bravo Cruz no se presentó a la diligencia de descargos, pero los líderes sindicales indicaron su ausencia.

Las conductas de Bravo Cruz constituyen graves incumplimientos a sus obligaciones laborales, y se le notificó la terminación de su contrato de trabajo el 5 de diciembre de 2023, sujeta a la autorización del Juez Laboral, porque, el sindicato UNEB le comunicó, el 5 de diciembre de 2022, la modificación de la junta directiva de la Subdirectiva Popayán, donde el señor Bravo Cruz ostenta la posición de tesorero y, por ende, goza de la garantía de fuero sindical. Los hechos del despido se fundamentan en diversas violaciones a normativas laborales y éticas, justificando la terminación del contrato con causa justa.

1.2. Contestación a la demanda:

En la audiencia especial conforme al artículo 114 del Código Procesal del Trabajo, el demandado Iván Bravo Cruz participó sin designar un apoderado legal, lo cual era esencial para responder a la demanda y plantear excepciones. Como consecuencia de la falta de representación legal, La Juez de Instancia, mediante auto en firme, resolvió tener por no contestada la demanda. Actualmente, el demandante sigue sin contar con un apoderado judicial.

De manera similar, la demanda fue notificada a la organización sindical UNEB - Subdirectiva Popayán, mediante diversos correos electrónicos (secretariapresidencia@uneb-colombia.org, popayánunebcol@gmail.com y johntrochez@gmail.com), con constancia de entrega al destinatario según se evidencia en el archivo #02 del cuaderno de primera instancia. A pesar de ello, el sindicato optó por no presentarse en este proceso especial de fuero sindical.

1.3. Decisión de primera instancia:

El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, en la audiencia pública de que trata el artículo 114 del CPLSS, llevada a cabo el día quince (15) de febrero del año dos mil veinticuatro (2024), dictó SENTENCIA No. 010, de primera instancia, en la que resuelve: **(1) DECLARAR** que el señor IVÁN BRAVO CRUZ es un trabajador que goza de fuero sindical en su calidad de miembro de la Junta Directiva de la Subdirectiva de Popayán del sindicado de la Unión Nacional de Empleados Bancarios- UNEB; **(2) ORDENAR el LEVANTAMIENTO DEL FUERO SINDICAL** del demandado, y, en consecuencia, AUTORIZAR al BANCO POPULAR realizar el despido del señor IVAN BRAVO CRUZ, tal como se consideró en la parte motiva; y **(3)** condenar en costa a la parte pasiva.

Tesis del Despacho: La Juez de primera instancia respondió afirmativamente al primer interrogante sobre si el trabajador ostentaba la calidad de aforado sindical. Esta conclusión se basó en los artículos 405 y 406 (literal c) del Código Sustantivo del Trabajo (CST), los cuales definen el fuero sindical y los trabajadores amparados por esta garantía. En este caso específico, el fuero sindical se establece debido a la posición de tesorero del trabajador demandado en el Sindicato UNEB - Subdirectiva Popayán.

Con relación a la verificación de la justa causa para levantar el fuero y autorizar el permiso para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Banco Popular, **la respuesta también es**

afirmativa. La juez argumenta que la ley ha establecido mecanismos específicos para despojar del fuero sindical a quien lo ostenta, a través de la autorización que otorgue el Juez Laboral. En este contexto, señala que el artículo 410 del Código Sustantivo del Trabajo establece las justas causas para terminar el contrato de los trabajadores aforados, y, al evaluar si se cumple con esa justa causa, concluye que sí es así.

Sostiene que el banco alega el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones establecidas, no solo en el CST, sino también en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Código de Ética de la Compañía (Capítulo II). En este último código, destaca que los trabajadores deben actuar conforme a principios como la lealtad, honestidad, responsabilidad y compromiso.

En cuanto a las conductas contrarias al Código de Ética, el banco destaca de manera específica tres categorías. Primero, se señala la "**mala conducta**" (3.3.2), la cual está relacionada con actitudes deshonestas. En segundo lugar, se hace referencia al "**robo, hurto y malversación**" (3.3.3), que aborda la utilización indebida de bienes activos o información perteneciente al Banco o a los clientes. Por último, se mencionan las "**otras conductas**" (3.3.8), que engloban la inobservancia de normas de conducta general. Estas tipificaciones del Código de Ética sustentan la posición del banco en cuanto a la justa causa para la terminación del contrato de trabajo del demandado.

La Juez, luego de detallar las conductas imputadas al demandado por el empleador, lleva a cabo un análisis de las pruebas presentadas y concluye que existen pruebas suficientes para sostener que Iván Bravo Cruz es responsable de las acciones señaladas por el Banco Popular, que se llevaron a cabo en las instalaciones del banco, durante la jornada laboral y en el contexto de las responsabilidades del demandado como cajero principal.

En la providencia, la Juez destaca que se recibió el testimonio del Gerente del Banco, Juan Pablo López, quien corroboró las acciones relatadas por Diana Escobar el 14 de noviembre de 2023. Se constató que el demandado no asistió a la diligencia de descargos sin justificación, y en su lugar acudieron dos

representantes sindicales, entre ellos, John Trochez, indicando que el trabajador no estaría presente. Con relación a la conducta posterior del demandado, la Juez señala que no se presentó a trabajar los días 20 y 21 de diciembre de 2023 sin explicación alguna.

En conclusión, se establece que la conducta del demandado infringe las normativas internas del banco, tanto el Reglamento Interno de Trabajo como el Código de Ética, al permitir un faltante de $19.400.000. La actuación del demandado, siendo cajero principal, implicaba la responsabilidad de velar por la integridad de las sumas depositadas, y su conocimiento de estos deberes se evidencia.

A pesar de tener la oportunidad de justificar y contestar la demanda, el demandado no designó un apoderado judicial y en el medio de prueba interrogatorio de parte tampoco dio explicación que lleven a demostrar su actuación al verse inmerso en dichas conductas.

En resumen, se llega a la conclusión de que el trabajador infringió las normativas internas del banco, constituyendo una violación a sus deberes laborales de honestidad, lealtad y compromiso. Esta conducta configura una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, fundamentada en un acto moral y delictuoso, así como cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones inherentes al trabajador (artículo 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo), y también en una violación grave de las obligaciones contractuales, según lo establecido en el artículo 62, literal a), numerales 5°, 6° y 16 del Código Sustantivo del Trabajo. En consecuencia, se autoriza el despido y se levanta el fuero sindical.

2. CONSIDERACIONES PREVIAS DEL TRIBUNAL PARA DECIDIR

2.1. La Sala destaca, este caso relacionado con el fuero sindical debe ser resuelto mediante el grado de consulta, ya que la sentencia es desfavorable al aforado y se cumplen a cabalidad las

reglas del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (CPTT), modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007.

Efectivamente, si bien la norma establece la procedencia del grado jurisdiccional de consulta, cuando la sentencia es adversa a las pretensiones del trabajador, entendido como el demandante, no obstante, es fundamental tener en cuenta el propósito de la norma, que busca proporcionar un mayor nivel de protección o garantías mínimas al trabajador, la parte más vulnerable en la relación laboral.

Por lo tanto, esta protección también aplica cuando se trata de un trabajador demandado, como en el caso presente, porque la sentencia de primera instancia le fue adversa y no fue apelada.

En similar asunto, como el aquí analizado, la Corte Suprema de Justicia en la sentencia STL 14957 de 2016, señaló: *"Sin embargo, en lo tocante al grado jurisdiccional de consulta, se observa que la sentencia que profirió el a quo fue remitida al superior jerárquico con el fin que conociera en consulta, empero, el Tribunal se abstuvo de darle el trámite correspondiente, tras considerar que el proceso especial de levamiento de fuero carecía de tal grado jurisdiccional al ser el trabajador quien tenía la calidad de demandado.*

Entonces, como quiera que la sentencia de primer grado, fue adversa a las pretensiones del trabajador -independiente cual fuera su calidad de sujeto activo o pasivo en la demanda- y como no fue objeto de alzada por las partes, obligatoriamente el expediente debía ser enviado al superior jerárquico en grado jurisdiccional de consulta, para que este avocara conocimiento en protección a la parte débil de la relación laboral, máxime que –se itera- la finalidad de esta figura procesal se encuentra inmersa una garantía ius fundamental.

En casos similares al presente, esta Sala en proveídos CSJ STL 3604-2013 y CSJ STL1656-2016 consideró que por estarse frente a una decisión enteramente desfavorable al trabajador, independientemente de la calidad de demandado o demandante, y que aquella no fuese apelada, era procedente en el juicio especial de fuero sindical que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta".

En consecuencia, queda claro que, en este caso, al ser la sentencia desfavorable al trabajador demandado IVÁN BRAVO CRUZ, acertó el Juez de Primera Instancia al proceder con la

remisión del expediente a este Tribunal Superior de Popayán, Sala Laboral, para resolver el grado jurisdiccional de consulta, asegurando así el derecho fundamental al debido proceso de la parte demandada.

2.2. Por otra parte, la Sala advierte que la parte demandada compareció al proceso, en forma personal, pero no designó apoderado judicial para que le asistiera en su defensa.

Respecto a esta conducta procesal del demandado, la Sala advierte que se ajusta a las previsiones del parágrafo 2, del artículo 31 del CPLSS.

Por lo tanto, no se configura la existencia de alguna causal de nulidad prevista en el artículo 133 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 del CPLSS.

En cambio, acertó la Juez de instancia al declarar por no contestada la demanda, mediante auto en firme, proferido en la segunda audiencia programada, toda vez que se clausuró la primera audiencia, con miras a que el demandado nombrara apoderado judicial.

Es decir, al demandado se le otorgaron todas las garantías procesales para su defensa.

3. ASUNTOS POR RESOLVER:

Teniendo en cuenta que el asunto debe ser examinado en consulta, surgen los siguientes **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolver por parte de la Sala:

(1) En primer lugar, *¿El demandado señor Iván Bravo Cruz ostenta la protección del fuero sindical?*

(2) De ser afirmativa la respuesta al primer problema, *¿el empleador BANCO POPULAR S.A. probó la ocurrencia real de una*

justa causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical de su trabajador aforado y por lo tanto es viable conceder el permiso para despedirlo?

4. RESPUESTA AL TEMA DE LA EXISTENCIA DE LA GARANTÍA FORAL DEL TRABAJADOR DEMANDADO

Tesis de la Sala: La Sala concluye que el demandado ostenta la calidad de aforado, de acuerdo con lo establecido en el literal c) del artículo 406 del CST.

Las razones de esta decisión se detallan a continuación:

4.1. En primer lugar, se destaca, por mandato del artículo 53 de la C.P., los trabajadores en general, incluidos los servidores públicos, están amparados por el principio a la estabilidad en el empleo.

Esta estabilidad está reforzada para quienes forman parte de una organización sindical, en las circunstancias previstas en los artículos 405 a 407 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), con sus modificaciones, como garantía a los derechos de asociación y libertad sindical consagrados en los artículos 39 y 53 de la Constitución Política.

4.2. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 405 del CST, modificado por el Decreto 204 de 1957, artículo 1°, el *"FUERO SINDICAL"* se refiere a la garantía otorgada a ciertos trabajadores, que impide su despido, deterioro en sus condiciones laborales o traslado a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio diferente, sin una justa causa previamente calificada por el juez de trabajo.

4.3. En la Sentencia C-240 de 2005 la Corte Constitucional destaca que, el fuero sindical no está diseñado históricamente para proteger individualmente a un trabajador, sino como un

mecanismo constitucional para amparar el derecho de asociación, considerando este derecho como colectivo. En el ámbito del Derecho Colectivo del Trabajo, se busca garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, asegurando la conservación y mantenimiento de sus puestos de trabajo sin cambios en las condiciones o ubicación.

Se afirma, la calificación judicial necesaria para despedir a un trabajador aforado es una característica distintiva del fuero sindical. Cualquier decisión tomada por el empleador sin la autorización del juez del trabajo se considera una violación de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros, según las Sentencias T-683 de 2006 y T-148 de 2013.

4.4. Hechos probados relevantes:

Del examen de las pruebas ordenadas, presentadas por el Banco Popular S.A., que no fueron objeto de controversia y conservan pleno valor probatorio (004Pruebas), la Sala encuentra probado:

4.4.1. De manera clara y contundente la existencia de un vínculo laboral por contrato de trabajo a término indefinido, entre el señor Iván Bravo Cruz y el Banco Popular S.A., formalizado el 22 de diciembre de 2004, designándose al demandado en el cargo de "Oficinista 2" (páginas 1 a 2, archivo: 004Pruebas).

Asimismo, se constata que posteriormente fue designado como "CAJERO PRINCIPAL" durante el periodo de vacaciones de su titular, mediante carta fechada el 24 de enero de 2017 (págs. 3-8, 004Pruebas); luego, el demandado fue confirmado de manera permanente en dicho cargo a través de la comunicación fechada el 9 de agosto de 2018 (pág. 9, ídem).

4.4.2. En respuesta a la solicitud de información sobre la junta directiva de la Subdirectiva Popayán de la organización sindical UNIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS BANCARIOS “UNEB”, se recibió confirmación de la modificación en la misma. Según el comunicado del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Archivo Sindical, el 29 de diciembre de 2022, el señor IVÁN

BRAVO CRUZ fue designado como TESORERO, ocupando el cuarto puesto en la lista principal. Este cambio fue registrado ante dicha autoridad y comunicado al BANCO POPULAR S.A., su empleador, en la misma fecha (pág.1 y 2, 018AnexoRespuestaMinisterioU-NEB SUBD POPAYAN, del cuaderno 001).

4.5. Conclusiones:

El trabajador demandado Iván Bravo Cruz, está amparado por la garantía del fuero sindical, de conformidad con los artículos 405 al 407 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), al estar probado en debida forma que forma parte de la junta directiva de la Subdirectiva Popayán de UNEB, como tesorero, ocupando la cuarta posición, debidamente registrada en el Ministerio del Trabajo y notificada al Banco Popular S.A., según lo establecido en los artículos 363 y 371.

Por tanto, el fuero sindical de Iván Bravo Cruz es válido y oponible al empleador, extendiendo así la protección laboral establecida por la normativa laboral colombiana.

5. DE LA EXISTENCIA DE LA JUSTA CAUSA INVOCADA PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA AUTORIZACIÓN PARA EL DESPIDO DEL TRABAJADOR AFORADO:

Tesis de la Sala: La respuesta a este cuestionamiento también es **afirmativa.** El empleador BANCO POPULAR S.A. cumplió con la carga procesal de demostrar la justa causa para despedir al trabajador aforado, lo que permite el levantamiento de la garantía foral y la consecuente autorización del despido.

Estas son las razones que apoyan la tesis:

5.1. Sobre la finalidad de las acciones de fuero sindical, la Corte Constitucional, en la Sentencia T-675 de 2009, y reafirmada en la Sentencia T-220 de 2012, establece que el fuero sindical prevé dos

acciones para garantizar que los trabajadores no sean perseguidos por su condición de dirigentes sindicales: el levantamiento del fuero sindical y la acción de reintegro. Particularmente, reseña la Corte en la Sentencia T-675 de 2009 que la primera acción está a cargo del empleador, quien busca obtener del juez laboral el permiso para despedir o desmejorar las condiciones del trabajador aforado. La segunda acción corresponde al trabajador, quien debe presentar una acción contra el empleador que actuó sin cumplir con el requisito previo del permiso judicial.

Según lo establecido por la jurisprudencia constitucional, en el proceso de levantamiento el empleador debe demostrar la ocurrencia real de la causa para la autorización de despido, traslado o desmejora del trabajador; al igual que la legalidad de la causa alegada, siendo el análisis de esta justa causa fundamental para obtener el permiso del juez para despedir o desmejorar las condiciones del empleado aforado. La jurisprudencia subraya que el proceso de levantamiento debe iniciarse inmediatamente al conocerse la justa causa, y su propósito es verificar y analizar la legalidad de esta.

En resumen, este proceso tiene como fines la verificación de la causa alegada por el empleador Banco Popular S.A. y el análisis de su legalidad.

5.2. Según lo previsto en el artículo 405 del CST, está prohibido:

(i). El despido, traslado o desmejora en las condiciones de trabajo del aforado, sin que medie justa causa, y

(ii). Que se haga sin autorización judicial.

La existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de un trabajador amparado por fuero sindical, se confía por la Constitución a los jueces laborales, quienes previo examen de la existencia o inexistencia de la justa causa, autorizarán o no el despido del trabajador amparado con la garantía foral.

Concretamente, el artículo 410 del CST, establece como justas causas para autorizar el despido del trabajador aforado, en este caso el demandado: 1) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y 2) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Así, las causales establecidas en el artículo 410 del CST hacen referencia a los motivos por los cuales el Juez del trabajo puede levantar el fuero sindical y, por ende, autorizar el despido del trabajador que ostenta la garantía foral.

5.3. Sobre las facultades del Juez Laboral, para efectos de establecer la existencia de la justa causa para la terminación del contrato de trabajo, alegada por el empleador, la CSJ-SL, en la sentencia SL-9833-2016 reitera:

> *"(...), al haberse manifestado y calificado jurídicamente el hecho por parte de la accionada,* ***correspondía al Tribunal, como en efecto lo realizó, no solo determinar las conductas reprochadas al accionante, sino también sopesarlas y establecer si las mismas se enmarcaban en las disposiciones mencionadas por la demandada a efectos de fenecer el contrato de trabajo con justa causa****, lo que en efecto sucedió, al encontrar que el señor Jerez González había cometido actos inmorales con un usuario del servicio de baños de la enjuiciada, situación acorde con lo señalado en el numeral 5º del artículo 62 ibídem* (Negrilla de esta Sala Laboral, con intención).
>
> *Además, se debe recordar que es el Juez Laboral quien tiene la competencia para determinar sobre la ocurrencia de actos inmorales o delictuosos por parte de un trabajador. Es así como esta Corporación en sentencia CSJ SL, 17 may, 2001. Rad. 15744, al respectó indicó:*
>
> *"Con todo, de tiempo atrás tiene dicho la jurisprudencia de esta Sala de la Corte, que el juez laboral es competente para definir en juicio si el trabajador ha incurrido en actos inmorales o delictuosos dentro del ámbito de sus obligaciones contractuales*

de naturaleza laboral. La razón está en que el tema se encuentra regulado por la ley del trabajo y en que, por ello, incumbe a esta jurisdicción determinar si el trabajador ha transgredido el contrato por uno de esos actos. Por lo mismo, no debe el juez del trabajo esperar la resolución del juicio penal, ni supeditar su decisión a que ese juicio exista o no. En consecuencia, es en este proceso donde se rompe, en ese marco y para los precisos efectos de la contratación laboral, la presunción de inocencia del artículo 29 de la Carta Política."

5.4. Análisis del caso:

4.4.1. Recordando la relación laboral establecida entre las partes, mediante contrato de trabajo a término indefinido, como se detallada en el ítem 4.4.1., se destaca que Iván Bravo Cruz ocupaba el cargo de CAJERO PRINCIPAL en la Oficina de Popayán del Banco Popular S.A. No obstante, según la versión presentada por la parte demandante, el demandado fue temporalmente suspendido de sus funciones en espera de la autorización del Juez Laboral para su despido, aunque aún continúa vinculado laboralmente con la entidad.

Según la descripción detallada de las responsabilidades asociadas con el cargo de cajero principal (página 4-8, 004Pruebas) la función principal de este empleo consiste en "administrar el recurso de efectivo de la Oficina", asegurando la prestación eficiente y oportuna del servicio a los clientes basándose en la estrategia de servicio de las tres AES.

Con relación a las responsabilidades inherentes al cargo de CAJERO PRINCIPAL ocupado por el señor Iván Bravo Cruz, las cuales son esenciales para el análisis de este caso, se incluyen: 1) la provisión y recepción del efectivo de cada uno de los cajeros auxiliares, 2) control de topes de efectivo a cada uno de los cajeros auxiliares, 3) conciliación diaria de la caja general de la Oficina, y 4) la provisión y cuadre del cajero automático de la oficina, con el fin de asegurar la disponibilidad del efectivo y el cumplimiento de las normas vigentes establecidas.

Además, el cajero principal debe aplicar y mantenerse actualizado respecto a disposiciones, normativas, controles y políticas

vinculadas con su cargo, aspectos que el demandado, Iván Bravo Cruz, reconoció al plasmar su firma en el perfil del empleo.

4.4.2. Según la comunicación fechada el 5 de diciembre de 2023, la Dirección General del Banco Popular notifica al señor Iván Bravo Cruz la decisión de finalizar su contrato laboral con justa causa, condicionada a la autorización del Juez Laboral para el levantamiento del fuero sindical, como se detalla en las páginas 265 a 272 del archivo 004Pruebas, del cuaderno 001.

La determinación de dar por terminado el contrato laboral del señor Iván Bravo Cruz se fundamenta en hechos graves, según el empleador Banco Popular. Estos incidentes, según la carta de despido, fueron detallados en un informe de la Oficina Popayán el 16 de noviembre de 2023 y llevaron a la citación del trabajador aforado a un proceso disciplinario el 24 de noviembre de 2023. Sin embargo, se dice que, el trabajador no justificó dichos hechos al no asistir a la diligencia de descargos ni proporcionó las explicaciones solicitadas.

El Banco Popular alega que estas faltas comprometen la confianza depositada en el trabajador para el desempeño de sus funciones, constituyen infracciones graves a procedimientos, políticas operativas, el Código de Ética y Conducta, así como al Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Los hechos endilgados se relacionan con la situación presentada el 14 de noviembre de 2023, fecha en la que se descubren irregularidades en las transacciones de la cuenta fiduciaria de un cliente, Adolfo Pazos, ejecutadas por Iván Bravo Cruz, cajero principal del Banco Popular.

El trabajador intenta encubrir las acciones ilegales mediante contactos directos con el cliente y manipulaciones en registros de operaciones. Se detecta un faltante de $19.4 millones durante un arqueo sorpresivo el 15 de noviembre. Aunque Bravo Cruz renuncia alegando problemas de seguridad, se le releva del cargo y continúa trabajando. Su conducta, incluida la falta injustificada, pone en riesgo la reputación y activos del banco, justificando la terminación del contrato con causa justa.

Se destaca que, durante el arqueo sorpresivo el 15 de noviembre de 2023 se detectan irregularidades en la caja de Iván Bravo Cruz, cajero principal. Admite un faltante de $8.2 millones y se encuentran manipulaciones en fajos de billetes, incluyendo billetes de $50.000 y comprobantes de consignaciones de la fiducia. Estos hallazgos señalan posibles irregularidades en su manejo de efectivo.

Además, sin la existencia de la autorización de un permiso sindical, el trabajador aforado no se presentó para cumplir con su jornada laboral los días 20 y 21 de noviembre de 2023, sin proporcionar justificación alguna.

Según el Banco Popular, el señor IVAN BRAVO CRUZ ha incurrido en faltas graves que justifican la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por incumplimiento del Manual de Caja PO-004-0, Políticas Generales (3.12.2 Provisión y devolución de efectivo), el Código de Ética y Conducta (Capítulo 2, numerales 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4 y 2.3.5), la cláusula sexta del contrato laboral (literales c), g) y j)), así como las obligaciones convencionales y reglamentarias. El Reglamento Interno de Trabajo también es citado, destacando varios literales y numerales específicos (literales e), g), j) y n) del artículo 85; numerales 3, 5, 6, 12 y 31 del artículo 87; el numeral 3 del artículo 92; el numeral 1 del artículo 93; los numerales 2, 8, 28, 53 y 80 del artículo 94 y, finalmente, los numerales 5, 14, 15 y 16 del artículo 104).

Por último, se hace referencia al numeral 6º, literal a), del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

4.4.3. Al revisar la documentación del archivo 004.Pruebas.pdf, se confirman las irregularidades señaladas por el Banco Popular S.A. a Iván Bravo Cruz en su rol como cajero principal de la Oficina Popayán:

1) En primer lugar, está probado que Diana Escobar Nogales, en su calidad de Asistente Administrativo del Banco Popular, el día 20 de noviembre de 2023 informó de forma detallada los hechos ocurridos los días 14 y 15 de noviembre de 2023, mediante correo electrónico (pág.211 y 212), los cuales se resumen a continuación:

- El 14 de noviembre, Adolfo Pazos intenta retirar $8.6 millones en la Oficina 291, pero no tiene fondos. Se detectan dos transacciones no reconocidas de $5 millones realizadas el 24 y 27 de octubre en la Oficina 290.

- Al cierre del 14 de noviembre, se detecta un faltante de $5 millones. El cajero principal menciona un ajuste del sistema que no fue tomado y que se debe verificar.

- El 15 de noviembre, se encuentra un fajo de $5 millones atascado en la tómbola. Sin embargo, alrededor de las 5.28 PM, se descubre una provisión de $15 millones y devolución de $20 millones, realizadas por el cajero principal con un volante a nombre del cajero auxiliar.

- Se cuestiona al cajero auxiliar Jhonny Fernando Trujillo sobre las transacciones y éste indica que el cajero principal le solicitó ese volante sin mayor explicación.

- Se revisa la tira del cajero, la consulta AJCFO y AFCFT, y el Journal para aclarar las operaciones, incluyendo las del 24 y 27 de octubre.

- Al no encontrar registros de las transacciones de la fiducia realizadas por el cajero principal, se solicita acceso a los cajoneros. El cajero auxiliar no se opone, pero el cajero principal, Iván Bravo, muestra resistencia. Al abrir su cajonero, se encuentra un fajo de billetes de $100.000 y algunos de $50.000, con cintas pegadas. Bravo indica que es su dinero. Se revisan los recursos en la bóveda auxiliar.

- Al final del día, se realiza un arqueo detallado pasadas las 6 pm. Durante el conteo normal, se descubre que varios fajos de $100.000 tienen billetes pegados, marcados con un caucho para diferenciarlos de los completos. En total, se encuentran 22 fajos adulterados (21 con 95 billetes y 1 con 93 billetes). El cajero principal alega ser víctima de extorsión y menciona que su familia está en constante peligro.

2) Se verifica que la Asistente Administrativa informó un faltante de caja de $19.400.000 a cargo de Iván Bravo Cruz, el cajero principal, para el 15 de noviembre de 2023 (páginas 213 a 229 y 239 a 244). Se adjunta a este reporte el acta de arqueo definitivo, la lista de chequeo y la consulta del cuadre de caja, al igual que fotografías de los fajos de billetes, la provisión y devolución del efectivo relacionado, documentos que respaldan la existencia del mencionado faltante de efectivo.

3) También se presenta un detalle del faltante de caja para el 15 de noviembre de 2023, a cargo del demandado en la oficina de Popayán, por un valor de $19.400.000 (pág.277). Además, se registra una solicitud de crédito por libranza por parte de Iván Bravo Cruz el 28 de diciembre de 2023, destinada a cubrir "FALTANTES DE CAJA". El formato del banco especifica que para este tipo de créditos se requiere el comprobante que originó el faltante de caja y la copia del informe de auditoría y seguridad (pág.278).

4) Se presenta un comprobante único de operaciones fiduciarias a nombre de Adolfo Pazos Rivera, que evidencia un retiro en efectivo de $8.000.000, con sello de fecha 03 de noviembre de 2023, proveniente del Banco Popular – Popayán (páginas 230 y 231). Según el registro de la cuenta fiduciaria, se observa que los días 24 y 27 de octubre de 2023 se realizaron retiros por un monto de $5.000.000 en cada fecha (pág. 237).

5) Según la comunicación del 17 de noviembre de 2023, el Banco no autorizó el permiso sindical solicitado para el trabajador aforado en los días 20 de noviembre y 21 de diciembre de 2023, como había requerido la organización sindical (páginas 245 y 246).

6) El 15 de noviembre de 2023, el demandado presentó renuncia a su cargo como cajero principal del Banco Popular – Oficina Popayán, alegando motivos de seguridad personal y familiar (pág.247). A pesar de ello, el Banco no acepta la renuncia el 16 de noviembre y desde esa fecha queda separado del cargo, quedando a disposición de la Gerencia de la Oficina Popayán y debiendo cumplir su horario laboral (pág.248).

7) Por estos hechos, el demandado fue citado a diligencia de descargos. La citación detalla que la diligencia se llevaría a cabo el 21 de noviembre y se comunica también al sindicato UNEB – SUBDIRECTIVA POPAYÁN, solicitando la presencia de dos (2) miembros de la subdirectiva, como se detalla en las páginas 249-256, del archivo #04.

Posteriormente, se cambia la fecha de la diligencia de descargos para el 24 de noviembre de 2023, a las 2:00 PM, según comunicación de fecha 21 de noviembre enviada a través de la organización sindical, mediante correo electrónico de esta última fecha, por encontrarse el trabajador en un permiso sindical no autorizado por el Banco (pág.206 y 257, archivo #04). Este correo tiene acuse de recibo.

Se deja constancia en acta del 27 de noviembre de 2023, a las 2:00 PM, que habiendo transcurrido 24 horas desde la Convención Colectiva de Trabajo, en su artículo 9º, el trabajador no justificó su inasistencia a la diligencia de descargos (pág. 258 a 264).

Según consta en la mencionada acta, tampoco comparecieron dos representantes de la organización sindical, a pesar de ser citados previamente.

4.4.4. De acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo del Banco Popular, en su artículo 99, el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias es el que se detalla a continuación (pág.30, ídem):

"Toda falta que se impute a un empleado será concretada y comprobada en tal forma que exista la certidumbre de su veracidad. Al trabajador a quien se impute una falta, antes de aplicarle una sanción disciplinaria, ***el Banco le dará la oportunidad de ser oído ante dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca, si se trata de persona sindicalizada, levantando un acta de la diligencia correspondiente para examinar los descargos y explicaciones que presente****. En caso de consulta, serán remitidos al Departamento de Relaciones Industriales los pliegos de cargos y descargos que se presenten y el acta de la diligencia en que fue oído el trabajador para resolver sobre el particular.*

***Para efectos de este artículo el Banco citará al trabajador como a los dos (2) representantes del sindicato ante el Gerente o representante que designe**, le pondrá en conocimiento los hechos que se le imputan y oirá sus descargos como lo que este artículo, implican la renuncia a presentar descargos y dará derecho al Banco a proceder a su decisión sin oírlo".*

4.4.5. Interrogatorios de parte y testimonios:

(i) Durante el interrogatorio de parte, el demandado, el señor **IVÁN BRAVO CRUZ**, fue convocado, pero optó por no contar con la asesoría de un abogado, aceptando de todos modos someterse al interrogatorio.

Durante el interrogatorio, el demandado, señor Iván Bravo Cruz, reconoció su vinculación como empleado de planta del Banco Popular, actualmente desempeñando el cargo de cajero principal. Afirmó haber sido informado sobre el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y las Políticas Generales del Manual de Caja, especialmente en lo referente a los procedimientos de provisión y devolución, retiros y pagos, aunque destacó que fue capacitado como cajero auxiliar no cajero principal. A pesar de ello, posteriormente, dentro de la misma diligencia, aceptó conocer las funciones y el perfil correspondiente al cargo de cajero principal.

Asimismo, admitió haberse comunicado con el cliente Adolfo Pazos para ayudarle con un retiro de una cuenta fiduciaria que no pudo realizar en la Oficina de la Universidad del Cauca. No obstante, alegó no recordar que las transacciones de los días 24 y 27 de octubre quedaran registradas en el aplicativo Journal bajo su usuario. Sin embargo, luego se le exhibe en la pantalla tales transacciones, aceptando que en el sistema quedaron registradas estas transacciones (récord 0:31:36, audio ubicado en el archivo #02, cuaderno 002 del Tribunal).

En el minuto 32:20 del audio de la audiencia, cuya primera parte está registrada en el archivo #02 del cuaderno del Tribunal, el demandado expresó: "Quiero aceptar la responsabilidad de lo que me están imputando y dar por terminada la audiencia para que todo se haga más rápido".

Después de su respuesta anterior, el demandado optó por mantener silencio frente a las preguntas asertivas del apoderado del Banco Popular, las cuales buscaban confirmar la veracidad de cada una de las conductas atribuidas en la demanda. En virtud de lo anterior, la Juez tiene por confesos los hechos once al vigésimo.

(ii) En relación con los hechos expuestos por la señora Diana Escobar, Asistente Administrativa del Banco, el testimonio del señor **JUAN PABLO LÓPEZ PAREJA**, Gerente de la Oficina Popayán, revela una serie de eventos significativos. La asistente notificó al gerente sobre la imposibilidad de realizar un retiro para el cliente Adolfo Pazos debido a fondos insuficientes. Tras investigar, se descubrieron movimientos no reconocidos por el cliente en octubre, lo que llevó al cajero principal, señor Bravo, a contactar directamente al cliente.

El Gerente, al final del día, al notar posibles faltantes, autorizó el inicio de un arqueo por parte de la Asistente Administrativa que reveló irregularidades, incluyendo la presentación de un recibo firmado por el cliente con fecha anterior. Además, se evidenció un intento de ajustar el faltante mediante una provisión y devolución no permitidas. El demandado aceptó el faltante ante la asistente. El testimonio también aborda faltantes de billetes en varios fajos, destacando que como gerente no presenció directamente el arqueo debido a su ubicación fuera de la ciudad. Este relato refuerza las preocupaciones sobre las acciones del demandado y respalda las medidas adoptadas por el Banco.

El testimonio del señor JUAN PABLO LÓPEZ PAREJA, Gerente de la Oficina Popayán, también confirmó las ausencias del demandado y la información contenida en el acta de diligencia de descargos. Asimismo, subrayó que el señor Bravo contaba con experiencia como cajero, lo cual justificó su promoción a ese cargo. Se destacó que el demandado recibió capacitaciones específicas para desempeñar sus funciones como cajero y poseía conocimiento del Código de Ética y las políticas establecidas en el Manual de Cajas.

Estos aspectos refuerzan la posición de la entidad demandante sobre la idoneidad del demandado para su rol y el conocimiento de las normativas internas.

El testigo también destacó de manera enfática que lo sucedido se catalogó como un faltante operativo y no como una falla en el sistema.

(iii) La señora Diana Escobar, Asistente Administrativa del Banco, proporcionó su testimonio detallando los acontecimientos del 14 de noviembre de 2023 en la Oficina Universidad del Cauca. Explicó la situación con el cliente Adolfo Pazos, quien intentó retirar $8.600.000 de su cuenta fiduciaria, pero al no contar con fondos, la Asistente de dicha Oficina de nombre Yamileth procedió a validar los saldos y descubrió retiros no reconocidos. La testigo resalta que el señor Iván Bravo mostró interés en el asunto y se tuvo conocimiento que tuvo comunicación directa con el cliente. Que, luego, tras una investigación realizada en ese día se encontró que el cliente firmó un retiro de $8.000.000 no registrado. La testigo resaltó la sospecha del trabajador y la notificación al gerente y jefe de seguridad, confirmando la irregularidad en la transacción. También explica la testigo el arqueo sorpresivo realizado el 15 de noviembre de 2023 y reafirmó los hallazgos.

La señora Diana Escobar, Asistente Administrativa, añadió que el demandado, mediante la provisión, intentó encubrir el descuadre de forma contable.

4.5. CONCLUSIONES

4.5.1. La Sala resalta, el objeto de la presente acción especial de fuero sindical en su modalidad de autorización judicial previa al despido, es la verificación de la ocurrencia real de la justa causa alegada por el empleador y la valoración de su legalidad o ilegalidad.

Para esa valoración, el proceso laboral se rige por el PRINCIPIO DE LIBERTAD PROBATORIA y no hay tarifa legal, tal cual como lo dispone el artículo 61 del CPTSS, por lo tanto, para la demostración de la ocurrencia de la justa causa para el despido del trabajador aforado, la empresa demandante tiene la tarea de convencer al Juez Laboral sobre la ocurrencia de los hechos que motivan la acción de levantamiento de fuero sindical para proceder al despido con justa causa.

4.5.2. Al contrastar la conducta del trabajador aforado Iván Bravo Cruz, por los hechos ocurridos el 14 de noviembre de 2023, con las normativas relacionadas con el incumplimiento de sus deberes y obligaciones, específicamente en la ejecución de sus labores con buena fe, se concluye, el demandado violó varios deberes del Reglamento Interno de Trabajo, detallados en las páginas 11 a 37, del archivo 004Pruebas.

Estos incumplimientos incluyen el deber de actuar con honradez (literal e), veracidad (literal g) y seguir instrucciones o indicaciones del banco, relacionadas con el servicio (literal n), como establece el artículo 85. Además, se destacan las obligaciones específicas del artículo 87, relacionadas con obedecer órdenes, cumplir diligentemente el contrato y ser puntual, según los numerales 3, 5, 6, 12 y 31. Asimismo, se contraviene la prohibición de faltar al trabajo sin justa causa o permiso según el numeral 3 del artículo 92 del Reglamento Interno de Trabajo. Estos incumplimientos, para la Sala, respaldan la terminación del contrato.

Las violaciones señaladas también están contempladas en el Código de Ética y Conducta del Banco Popular, específicamente en el Capítulo 2º, titulado "Visión y Propósito del Banco y sus Principios Éticos a ser Observados por sus Administradores y Empleados", en los numerales 2.3.1, 2.3.3, 2.3.4 y 2.3.5 (ver páginas 38 a 82, archivo 004Pruebas).

*"**2.3.1 Lealtad.** Actuar buscando siempre el beneficio del Banco, sus clientes y accionistas, obrando de manera íntegra, franca, fiel y objetiva.*

***2.3.3 Honestidad.** Obrar de manera recta, observando una conducta intachable, con estricta sujeción a los principios morales y a las normas que regulan la actividad del Banco.*

2.3.4 Responsabilidad. *Capacidad para reconocer y asumir las consecuencias de los propios actos y decisiones.*

2.3.5 Compromiso. *Identificación y sentido de pertenencia con los valores y objetivos del Banco".*

Según la cláusula sexta del contrato laboral, específicamente en los literales c), g) y j), así como las causales de ley y el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), se establecen como justas causas para la terminación del contrato de trabajo: *"c) cualquier ocultamiento de actos o hechos que directa o indirectamente causen o puedan causar perjuicios al Banco"*, *"g) cualquier extralimitación del trabajador en el ejercicio de sus funciones"* y *"j) cualquier violación grave, según el concepto del Banco, de sus obligaciones legales, reglamentarias o contractuales"* (páginas 1 y 2, del archivo 004Pruebas, del cuaderno 001).

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en su artículo 107, establece las faltas graves que pueden ser motivo de terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del banco, siempre y cuando estén debidamente comprobadas (consultar pág. 32, ídem). Entre estas faltas graves se resaltan la falta total del trabajador sin una excusa suficiente y la violación grave de cualquiera de las obligaciones y prohibiciones indicadas en los reglamentos, incluso por primera vez.

4.5.3. En virtud de lo anterior, para la Sala resulta evidente que se ha probado un incumplimiento de las obligaciones y deberes por parte del señor Iván Bravo Cruz, en su rol de cajero principal en la Oficina Popayán del Banco Popular, al transgredir sus responsabilidades contractuales, como las normativas establecidas por el Código de Ética y Conducta de la entidad. Su falta de transparencia al no justificar el faltante en la cuenta de fiducia de un cliente y su intento de encubrimiento mediante la firma de un retiro previo, revelan una clara violación a los principios fundamentales de honestidad y buena fe.

La manipulación de billetes en la caja bajo su responsabilidad constituye una conducta inaceptable que contradice las normas éticas y operativas del banco. Además, la ausencia no autorizada

en sus labores laborales agrega otra falta grave, contraviniendo disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y las cláusulas contractuales que justifican la terminación del contrato con justa causa. En conjunto, estas conductas irresponsables comprometen seriamente la integridad y la confianza depositada en el trabajador.

Las conductas irregulares descubiertas en el trabajador aforado también infringen las Políticas Generales establecidas en el Manual de Caja (pág.138 a 177, archivo 004Pruebas) relacionadas con el control de operaciones a cargo del responsable de caja. En este caso, no solo se realizó acceso a la cuenta del cliente, sin justificar el faltante registrado en dos transacciones de cinco millones cada una, sino que también se llevaron a cabo transacciones no autorizadas mediante un cuadre de caja irregular.

Corolario a lo expuesto, el arqueo de efectivo realizado a la caja de la cual era responsable el señor Bravo Cruz por parte del Banco, a través de sus funcionarios, constituye un elemento crucial que respalda las irregularidades detectadas. Este procedimiento, realizado por la señora DIANA ESCOBAR, testigo en este proceso, reafirma la necesidad y legitimidad de la investigación realizada por la entidad financiera para salvaguardar la integridad de las operaciones financieras y garantizar la transparencia en el manejo de los recursos. La diligencia del arqueo, en consecuencia, refuerza la validez de las acciones tomadas por el Banco en la terminación del contrato laboral con justa causa del señor Bravo Cruz.

La actitud irregular adoptada por el demandado frente al arqueo bancario, su incapacidad para justificar sus acciones y la solicitud de un préstamo por libranza con el propósito de cubrir el faltante, el cual se demostró no estar vinculado a un problema del sistema, evidencian de manera clara la conducta dolosa de Iván Bravo Cruz. En otras palabras, el demandado estaba al tanto de los hechos.

En este contexto, la entidad bancaria en su calidad de empleadora, no solo sustenta la justa causa alegada para el despido del trabajador aforado, sino que también siguió el

procedimiento establecido y respetó el debido proceso al citar al trabajador a una diligencia de descargos, brindándole la oportunidad de ser escuchado, aunque el trabajador no ejerció su derecho de defensa. En resumen, se ha evidenciado el cumplimiento de los procedimientos y garantías necesarios por parte de la empresa en el proceso de despido.

Dado lo expuesto y la evidencia que respalda la configuración de las justas causas alegadas por el empleador, resulta necesario confirmar la sentencia objeto de consulta. En consecuencia, se ratifica la autorización para levantar el fuero sindical y, por ende, se valida el permiso para proceder con el despido del trabajador aforado.

5. COSTAS

Por tratarse de grado jurisdiccional de consulta, no se condena en costas de segunda instancia.

6. DECISIÓN

Por lo expuesto la SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 010 del quince (15) de febrero del año dos mil veinticuatro (2024), proferida en primera instancia por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Popayán, Cauca, dentro del presente proceso especial de FUERO SINDICAL promovido por el BANCO POPULAR S.A. contra el señor IVÁN BRAVO CRUZ, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: SIN CONDENA EN COSTAS.

TERCERO: Por medio de la Secretaría de la Sala Laboral, **NOTIFÍQUESE** a las partes y sus apoderados la presente providencia **POR EDICTO,** de conformidad con el numeral 3º del artículo 41 del CPTSS, con remisión de la copia de la presente providencia al correo electrónico de los intervinientes, para su conocimiento.

CUARTO: En su debida oportunidad, devuélvase el expediente digital al juzgado de origen.

Los Magistrados,

LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES
MAGISTRADO PONENTE

CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ
MAGISTRADA SALA LABORAL

CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA
MAGISTRADO SALA LABORAL