El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Providencia: Sentencia

Radicado: 66-001-31-05-002-2017-00454-01

Proceso: Ordinario Laboral

Demandante: Mauricio Alberto Cataño Toro

Demandado: Bancolombia S.A.

Origen: Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: DESPIDO CON JUSTA CAUSA / NO ES UNA SANCIÓN / POR LO TANTO, NO EXIGE ADELANTAR PROCESO DISCIPLINARIO / DEDUCCIONES A LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO / PROCEDEN SI SE TRATA DE OBLIGACIONES EXIGIBLES / AUNQUE NO HAYA AUTORIZACIÓN DEL TRABAJADOR / NECESARIA SÍ DURANTE LA VIGENCIA DEL CONTRATO.**

… para que el empleador imponga una sanción al trabajador, debe agotar unas exigencias mínimas de debido proceso, conforme a los lineamientos fijados en el artículo 29 superior, las normas referidas en el Código Laboral y la jurisprudencia constitucional, que claramente establece que en este ámbito –el sancionatorio- es deber de los empleadores privados y públicos, mantener el respeto por tal garantía y agotar, como mínimo, unos requerimientos desarrollados por la jurisprudencia constitucional…

Otra cosa sucede con la facultad del empleador de finalizar una relación laboral de manera justificada, la cual se rige por un procedimiento completamente diferente al anterior, sin que allí sea necesario agotar ese trámite disciplinario -descargos y demás-, puesto que el despido no es en sí una sanción, salvo que las partes lo convengan. La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, para desligarse de la relación jurídica regulada por el contrato…

En el sub-lite, no existe prueba de que en la entidad bancaria existiera reglamento o manual o, algún tipo de convenio entre las partes, que obligara a Bancolombia como empleador a agotar un procedimiento previo para finiquitar el vínculo laboral con el señor Mauricio Alberto Cataño Toro y, menos aún, cuando la causal de terminación correspondió a aquéllas clasificadas como graves…

Se duele el demandante del descuento que le fue realizado de la liquidación final de las prestaciones sociales… por un préstamo realizado a través de la entidad bancaria demandada, considerando que le fue afectado el mínimo vital.

Pues bien, para iniciar, a folio 114 y sgts, obra comunicación de Bancolombia del 13 de mayo de 2014, por medio de la cual se le informa al demandante la aprobación de un crédito en la modalidad de libre destinación, por valor de $9.240.000…

En las condiciones de pago pactadas en el pagaré…, se indica: “En caso de que deje de ser empleado del Banco por cualquier causa, sea de retiro voluntario o no, autorizo al banco irrevocablemente para descontar y aplicar a la obligación vigente las sumas que me adeuden por concepto de salarios, prestaciones o indemnizaciones o cualquier otra suma que me lleguen a adeudar por cualquier concepto”, por lo que no es objeto de discusión que el accionante, al tenor literal del documento, había autorizado a su empleador el descuento de dichos valores al momento de la terminación del nexo. (…)

… se deben diferenciar las deducciones realizadas mientras el contrato del trabajo esté vigente de las realizadas al finiquito de la relación laboral. En el primer caso, se requiere necesariamente la autorización previa y expresa del trabajador y esté sujeto a las restricciones citadas en precedencia, en tanto que, en el segundo caso, es decir, cuando ha terminado el contrato de trabajo, en tal evento no se requiere de autorización siempre y cuando las acreencias que se encuentren a cargo del trabajador sean de carácter legal y exigibles. (…)

Con todo lo anterior, se acredita no sólo el préstamo que el empleador efectuó al actor, la autorización que suscribió el deudor para que se le pudiera descontar del salario, prestaciones o de la liquidación final del contrato, la cantidad adeudada, lo cual es viable conforme a la jurisprudencia traída a colación.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

****

**SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

**PEREIRA RISARALDA**

**MAGISTRADO PONENTE: FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

En Pereira, hoy siete (7) de noviembre de dos mil diecinueve (2019), la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, procede a desatar el recurso de apelación interpuesto por el portavoz judicial de la demandante, contra la sentencia proferida el 4 de abril de 2019, por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Mauricio Alberto Cataño Toro** en contra de **Bancolombia.**

Previamente se discutió y aprobó el proyecto elaborado por el Magistrado Ponente, el cual corresponde a los siguientes,

1. **ANTECEDENTES**

**Mauricio Alberto Cataño Toro**, aspira a que se declare que **Bancolombia** terminó el contrato de trabajo de manera injusta y, en consecuencia, se le reconozca la indemnización por despido, debidamente indexada. Adicionalmente, solicita se declare que la demandada realizó retenciones indebidas de factores prestacionales, por lo que solicita su pago, además de la indemnización por falta de pago o subsidiariamente, la indexación.

Los hechos que sustentan las pretensiones, se sintetizan en que el actor desde el 10 de agosto de 2007, pactó un contrato de trabajo a término indefinido con Bancolombia S.A.; para cumplir con las labores de cajero y luego como coordinador de horario extendido en la sucursal de la plaza de bolívar; que el 2 de noviembre de 2016 se le informó sobre el resultado de una investigación iniciada en su contra, siéndole informado al día siguiente sobre la terminación del vínculo por violación al reglamento de trabajo y código de ética, argumentando que había violado la reserva bancaria y la confidencialidad de un cliente, tras haber consultado y entregado información bancaria a un tercero no autorizado por aquél. Aduce que su despido se torna injusto porque le fue desconocido el debido proceso al no haberse surtido el procedimiento de descargos, ni de graduación de la sanción.

De otro lado, reclama que desde junio de 2014 había adquirido un crédito por libranza con el Banco demandado, acordando el pago a 60 meses; que a la terminación, entre otros conceptos, se le descontó de la liquidación lo adeudado por libranza, considerando que le había sido afectado su mínimo vital.

**BANCOLOMBIA** al contestar el gestor, indicó que al haber sido clasificada la falta como grave, ningún procedimiento debía llevarse a cabo porque la terminación del contrato no corresponde a una sanción. En lo relativo a los descuentos, explicó que los mismos habían quedado expresamente pactados en el pagaré firmado por el demandante. A las pretensiones se opuso y excepciona: La carencia absoluta de causa, pago total de las obligaciones surgidas de la vinculación laboral, cobro de lo no debido, inexistencia del derecho a reclamar de parte del demandante, buena fe, compensación, prescripción e innominadas.

* 1. **Sentencia objeto de recurso.**

La Jueza a-quo, absolvió a Bancolombia S.A. de todas las pretensiones de la demanda al encontrar que el actor fue despedido por la demandada estando la falta claramente establecida como grave, tanto en el reglamento interno de trabajo como en el código de ética, por lo que, según el acervo probatorio, se había encontrado plenamente probada la justeza del despido. En lo relativo a los descuentos efectuados al trabajador, los encontró plenamente respaldados mediante autorización expresa por parte del demandante.

* 1. **Recurso de apelación.**

Inconforme con lo decidido, la parte demandante presentó recurso de apelación sustentado en que no se habían valorado íntegramente las pruebas obrantes en el plenario, de manera que se hubiera demostrado que el actor hubiera incumplido con el deber de no entregar información confidencial a un tercero; agrega que las imágenes de video en realidad nada demostraban sobre el contenido de lo supuestamente entregado. Insiste en que el despido, debió haber estado precedido del proceso disciplinario, en tanto que, frente a lo descontado de su liquidación por concepto de libranza, refiere a que se debió respetar el mínimo vital.

1. **CONSIDERACIONES**
   1. **Problema jurídico.**

En orden a desatar el recurso de apelación planteado, la Sala deberá abordar el siguiente problema jurídico:

1. ¿Exige el despido unilateral con justa causa por parte del empleador, el agotamiento de un proceso disciplinario? De ser así, ¿Se agotó el mismo en el presente caso?
2. De no requerirse procedimiento disciplinario ¿En el presente asunto, se encuentra probado el hecho que sustentó el despido del trabajador?
3. ¿Es viable descontar de la liquidación final del contrato de trabajo lo adeudado por el trabajador, por préstamo que le realizara el empleador?
   1. **Alegatos en esta instancia:**

En este estado de la diligencia, alegan los voceros judiciales, si asistieron y si es su voluntad hacerlo. Escuchadas las anteriores intervenciones que reflejan los puntos debatidos por los integrantes de la Sala, se procede a decidir de fondo, previa las siguientes:

* 1. **Desenvolvimiento de la problemática.**
     1. **Del procedimiento disciplinario.**

En la relación laboral existen dos partes: el empleador y el trabajador. El primero, en su condición de jefe, es quien impone, en el marco del respeto de la dignidad humana y las condiciones mínimas e irrenunciables, las condiciones de cantidad y calidad de trabajo, lugar de ejecución, imposición de reglamentos, ejercer facultades disciplinarias y, cuando exista la justificación para ello, finiquitar la relación de trabajo, así como los demás aspectos regulados en la Constitución, en la Ley, en las convenciones y pactos colectivos, reglamentos de trabajo, manuales y contratos de trabajo. El trabajador, por su parte, se compromete a prestar personalmente el servicio, sometido a las reglas antes dichas.

En la ejecución de dicha relación laboral se pueden presentar situaciones que contravengan las obligaciones o deberes del trabajador -arts. 58 y 60 CL- u otras análogas fijadas en el reglamento interno de trabajo como faltas disciplinarias, las cuales pueden ser sancionadas por el empleador, siguiendo para ello un conducto o procedimiento especial, regulado en el mismo reglamento y, en todo caso, siguiendo como mínimo lo mandado en el artículo 115 del C.L. Además de ello, conforme al listado de justas causas previstas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el empleador cuenta con la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo. Ambas facultades, la disciplinaria y la finalización unilateral de la relación laboral, son claramente diferentes y específicas, por lo que se someten a reglas también diferentes.

En efecto, para que el empleador imponga una sanción al trabajador, debe agotar unas exigencias mínimas de debido proceso, conforme a los lineamientos fijados en el artículo 29 superior, las normas referidas en el Código Laboral y la jurisprudencia constitucional, que claramente establece que en este ámbito –el sancionatorio- es deber de los empleadores privados y públicos, mantener el respeto por tal garantía y agotar, como mínimo, unos requerimientos desarrollados por la jurisprudencia constitucional –Sentencia C 539/2014 -.

Otra cosa sucede con la facultad del empleador de finalizar una relación laboral de manera justificada, la cual se rige por un procedimiento completamente diferente al anterior, sin que allí sea necesario agotar ese trámite disciplinario -descargos y demás-, puesto que el despido no es en sí una sanción, salvo que las partes lo convengan. La terminación unilateral del contrato, es una facultad de la que gozan ambos extremos contratantes, para desligarse de la relación jurídica regulada por el contrato. Por tanto, por regla general, el despido no es una sanción, siendo excepcional que se revista de tal condición, debiendo para ello ser considerada por las partes, de manera expresa, en cualquiera de los documentos que regulan la relación laboral. Así lo ha decantado la jurisprudencia patria, siendo necesario, para clarificar el asunto, citar textualmente uno de tales pronunciamientos:

“De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo, verbigracia en la sentencia CSJ SL del 15 de febrero de 2011, no. 39394, a saber:

“En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquél no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice” (Sentencia SL3655-2016, SL20778-2017, entre otras)

Lo anterior, hace evidente que la sanción disciplinaria que puede imponer el empleador, tiene una naturaleza diferente a la facultad de la que es titular éste, para finalizar justificadamente un contrato laboral, por lo que esta última no está ligada a un procedimiento previo, salvo que así se pacte en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención o el pacto colectivo o, en cualquier otro documento destinado por las partes a regular la relación.

En el sub-lite, no existe prueba de que en la entidad bancaria existiera reglamento o manual o, algún tipo de convenio entre las partes, que obligara a Bancolombia como empleador a agotar un procedimiento previo para finiquitar el vínculo laboral con el señor Mauricio Alberto Cataño Toro y, menos aún, cuando la causal de terminación correspondió a aquéllas clasificadas como graves. De hecho, obsérvese que en los artículos 65 y 66 del capítulo XIV del reglamento interno de trabajo (fls 187-188), establece el agotamiento del procedimiento de descargos únicamente como requisito previo para la aplicación de las sanciones contenidas en los artículos 63 al 64 ibidem, en tanto que, en capítulo aparte (capítulo XV), al enunciar las justas causas de terminación, ningún tipo de procedimiento previo estableció para dar finiquitado el vínculo por causas de tal rigor. De igual manera, al observar el contenido del contrato de trabajo – fls. 72 a 76-, ninguna estipulación de trámite previo al despido se pactó, como tampoco se encuentra ningún otro documento que así lo disponga.

En síntesis, al existir claridad que en el caso concreto ningún trámite previo de descargos se adelantó para imputar la conducta al demandante, se tiene que al no ser el despido una sanción y al no existir convenio alguno entre las partes que impusiera el trámite de un proceso disciplinario, ninguna obligación tenía la demandada de agotar el procedimiento que el demandante echa de menos.

* + 1. **Del despido.**

Para empezar, no hay discrepancia en la doctrina y la jurisprudencia respecto a que si bien el trabajador debe probar que fue decisión del empleador romper unilateralmente el contrato de trabajo, es a éste último a quien se exige acreditar la existencia de la justa causa para haber procedido en ese sentido, so pena de que si no lo hace, deba asumir el pago de la indemnización por terminación injusta.

En efecto, en el sub-lite, ninguna discusión existe frente al hecho del despido, ni de las razones que fueron argumentadas por el empleador para unilateralmente, dar por terminado el contrato de trabajo, anunciando una justa causa. Dichos motivos, enunciados en la carta de terminación del 3 de noviembre de 2016, en resumen, Bancolombia le informa al trabajador que “por haber violado la reserva bancaria de un cliente, había expuesto a dicha entidad a ser objeto de sanciones y al detrimento de su imagen” y, por estar clasificada como una justa causa por su gravedad, se había decidido dar por terminada la relación laboral.

En este punto, es de mencionar que la reserva bancaria y la información privilegiada, deben ser atendidos por el trabajador bancario, según el numeral 2) de la cláusula novena del contrato de trabajo (fol. 73)[[1]](#footnote-1), en las funciones encomendadas al actor como Coordinador de horario extendido, adscrito a la sucursal de la Plaza de Bolívar (fol. 19-21)[[2]](#footnote-2), en el código de ética (fol. 125 y sgts) y, en el reglamento interno de trabajo, a través del literal m) del artículo 55[[3]](#footnote-3) y los numerales 1 y 2 del artículo 60 ibidem[[4]](#footnote-4) (fol. 171-193), derechos y deberes, que de ser transgredidos por el trabajador, dan lugar a la terminación del vínculo laboral, al estar clasificada como conducta grave, según los literales c y f. del artículo 67 del reglamento interno de trabajo, así:

“**Artículo 67.** Se califican como graves y da, por tanto, lugar a la terminación del contrato por decisión unilateral del Banco, por justa causa, además de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo o en el contrato de trabajo, las siguientes faltas:

(…)

c. Poner en peligro, por actos u omisiones, la seguridad de las personas o de los bienes del Banco o de los bienes de terceros confiados al mismo.

(…)

f. Permitir voluntariamente o por culpa, que otras personas lleguen a tener conocimiento de claves, datos o hechos de conocimiento privativo del banco o de determinados empleados del mismo”.

Aunado a lo anterior, además de lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del código sustantivo del trabajo, el numeral 8, también contempla como justa causa que “el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa”.

Significa lo anterior, que de probarse que el demandante reveló información confidencial, privilegiada o sujeta a reserva bancaria, indiscutible resulta la justeza del despido.

Teniendo en cuenta lo anterior, al descender al caso concreto, tenemos que la parte actora, al fundamentar su alzada, mostró desacuerdo frente a la valoración probatoria realizada por la a-quo, en el sentido a que las imágenes visualizadas a folio 86-90, en realidad no mostraban el contenido de la información entregada por el trabajador a un tercero, en tanto que se queja de una valoración probatoria que, a su juicio, no había sido integral.

Pues bien, para iniciar, obra a folios 80-90, un documento denominado: **“código de caso 1855, informe final de resultados – confidencial”** emitido por la Dirección de Seguridad Corporativa – Sección de investigaciones especiales de Bancolombia, con fecha 25 de octubre de 2016, informe que pone en conocimiento, la existencia de la queja presentada por el cliente Bancario Jonny Ramiro Múnera Murillo, con cédula 10.028.941, quien da cuenta de la presunta “violación del hábeas data o de reserva bancaria”, manifestando su preocupación con el manejo de la reserva de los recursos por él depositados en la cuenta de ahorros 115-146700-91, porque entre los días 27 al 31 de mayo de 2016, se “había dado información a un tercero, sin mediar autorización de su parte”.

En efecto, obra a folio 223-224, copia de la queja radicada por el cliente bancario del 1 de junio de 2016 (8:48 am), motivando la misma en la falta a la reserva de sus datos bancarios, para lo cual, afirmó que entre los días 27 y el 31 de mayo de 2016, tuvo ocurrencia el hecho cuestionado, indicando:

“Alguien ajeno a él, había obtenido acceso a todos sus depósitos efectuados en la cuenta de ahorros, sin autorización de su parte, por lo que consideraba que se había entregado información a un tercero, violándose la reserva bancaria, por lo que, al manejar otros negocios de sus empresas, le preocupaba su seguridad personal y financiera”.

Por otro lado, ninguna duda existe, en que el Banco de Colombia adelantó una investigación interna a través de la Dirección de seguridad Corporativa – Sección de investigaciones especiales -, trámite de carácter confidencial, en la que se realizaron las pesquisas necesarias para establecer la reclamación que realizó un cliente bancario, el señor Jonny Ramiro Munera Murillo, por la presunta violación de la reserva bancaria respecto de los recursos que depositó en la cuenta de ahorros de Bancolombia entre los días 27 al 31 de mayo de 2016, la cual fue conocida por un tercero, sin autorización de su parte.

En tal investigación, se revisaron las consultas que por el sistema de información fueron realizadas respecto del cliente afectado, entre las fechas enunciadas en la queja, concluyendo que el 31 de mayo de 2016, efectivamente se habían realizado dos consultas integrales a la información financiera del usuario, encontrando en los registros del sistema de información bancaria, lo siguiente: **(i)** el usuario ASEOF85105 estaba asignado al aquí demandante Mauricio Cataño; **(ii)** el 31 de mayo de 2016, a través del citado usuario, se registraron dos ingresos al sistema de consultas de la información bancaria correspondiente al quejoso; **(iii)** el primer ingreso al sistema de consulta del cliente, se registró a las **17** horas[[5]](#footnote-5), **01** minutos y **12** segundos; **(iv)** el segundo ingreso al sistema de consulta del cliente, se registró a las **17** horas[[6]](#footnote-6), **28** minutos y **25** segundos, siendo directamente revisada la cuenta bancaria número 115-14670091 cuyo titular corresponde al quejoso, el Sr. Jonny Ramiro Múnera Murillo (fl. 85).

De otro lado, acudiendo a las cámaras de seguridad bancaria - área de atención -, se validaron las imágenes captadas en el puesto de trabajo del demandante, para las horas en que fue consultada la información bancaria del cliente que presentó la queja, estableciéndose por vía digital, lo siguiente: **(i)** El 31 de mayo de 2016, a las 04:59:41 pm, se observa el ingreso de una persona diferente al titular de la cuenta bancaria (fl. 86, imagen 1); **(ii)** A las 05:01:12 pm, se observa la imagen del demandante al momento de realizar la consulta en el sistema (fl. 87, imagen 1), instante que corresponde al primer registro de la consulta reportada por el sistema de información a los datos del quejoso; **(iii)** A las 05:02:20 pm, se observa al demandante levantarse del puesto de trabajo (fl. 87, imagen 2) regresando a las 05:02:40 pm, con un documento que es entregado a la persona que atendía, retirándose este ultimo del sitio (fl. 87, imagen 4); **(iv)** Posteriormente, se observa que entre las 05:03:35 p.m y las 05:26:23 p.m., el actor atiende a dos usuarias diferentes (fl. 88); **(v)** Luego, a las 05:27:04 p.m., regresa la misma persona que al parecer recibió la información cuestionada (fl. 89, imagen 1); **(vi)** el actor nuevamente a las 05:28:25 p.m., observándose la imagen del actor al momento de realizar la consulta al sistema (fl. 89, imagen 2), instancia que corresponde al segundo registro de la consulta reportada por el sistema de información a la cuenta bancaria del quejoso; **(vii)** Posteriormente, aparecen dos nuevas imágenes de la persona (tercero) haciendo anotaciones a mano alzada y se retira a las 05:29:09 p.m, despidiéndose del actor (fl. 89, imágenes 3 y 4).

De tal material probatorio, se puede decir que las fechas y horas o tiempos registrados en el sistema de información, ponen de manifiesto que el actor realizó consultas integrales en la información bancaria del quejoso, entre ellas, en la cuenta bancaria, cuyos instantes (tiempos) corresponden a los mismos en que se captaron las imágenes en el sitio de atención - puesto de trabajo del actor -, que dan cuenta de la atención que realizó a una persona, quien recibe un documento (papel) durante la primer consulta registrada, y además, se le visualiza haciendo anotaciones en el momento justo en que el demandante ejecuta la segunda consulta integral a través del sistema digital.

Ahora, si bien los resultados de tal información computarizada, al ser cruzada y analizada con lo plasmado en la queja y el material en imagen digital, por la misma precisión que ofrecen los medios electrónicos utilizados (sistemas de información y medios digitales computarizados), con ello sería posible concluir por simple deducción lógica, que las circunstancias en que se produjeron los hechos, constituyen un indicio de que el trabajador le entregó a un tercero, la información que consultó del cliente bancario, conclusión a la que solo se puede llegar en la medida que se acredite la autenticidad y certeza de tales medios de prueba (Véase sentencia T-930A-2013)[[7]](#footnote-7).

Al respecto, para la valoración de las fotografías o imágenes que fueron allegados al proceso por el demandado, como producto de una investigación interna realizada en la entidad bancaria para establecer la ocurrencia de los hechos endilgados al demandante, frente a ello hay que precisar que tales registros (imágenes digitales) dan cuenta del lugar donde se produjo (sitio: Bancolombia/oficinas/sur/851 – plaza de Bolívar Pereira); origen (grupo y nombre de cámara: Director, a través de la red del dispositivo: Pereira, serie: GS0801C089) y época (31/05/2016; horas 04:59:41 pm al 05:29:09 pm).

Ahora, como dichas reproducciones mecánicas de imagen, hacen parte de los medios de prueba documental (art. 243 CGP) en este asunto, adquirieron validez probatoria al no haber sido tachados de falsos ni desconocidos por la parte contra quien se adujo (Art. 269 CGP), aunado a que durante el interrogatorio al demandante, al serle exhibido el informe obrante a folios 80 al 91, aceptó la veracidad de su contenido, y confiesa que era cierto que el 31 de mayo de 2016, consultó dos veces, con su usuario, la información integral del titular de la queja, sin que éste estuviera presente y sin que mediara autorización de su parte, aceptando, además, la veracidad de los registros digitales (imágenes) captadas por las cámaras del Banco, muy a pesar de indicar que no recordaba quien era la persona que estaba atendiendo, ni el contenido del documento impreso que le entregó, pero resulta siendo claro en que se trataba de una persona diferente al titular de la cuenta consultada.

De otro lado, se adosaron como medios de prueba, entre otros, los testimonios de Samuel Eduardo López Herrera, Carmen Helena Sánchez Aguilar, Sergio Arias Peláez y Carmenza Rodríguez Marín.

En síntesis, al rendir interrogatorio **MAURICIO ALBERTO CATAÑO TORO,** indicó que tenía pleno conocimiento de la responsabilidad de custodiar la información y recursos de la entidad; el código de ética adoptado en la empresa y las estipulaciones de no revelar la información confidencial de los clientes o el banco, lo cual era causal de terminación. (….), también confiesa haber realizado las consultas integrales a la información del cliente, sin previa autorización y sin que estuviera presente el titular de la cuenta; pero que no recordaba quien era la persona que atendió, y, aunque acepta la veracidad de las imágenes exhibidas y las consultas realizadas, agregó que “tampoco podía asegurar que hubiera entregado información confidencial o un extracto bancario del quejoso”, justificándolo en que “**había consultado porque lo podía realizar”.** (…) Aunque niega que hubiera entregado información del cuentahabiente a terceros; resalta que era posible consultar para ofrecer productos, sin recordar porque realizó tales consultas” y acepta que no había exigido la cédula a la persona a la que atendió y que se visualiza en las imágenes, aduciendo que en algunos procesos no se necesitaba tal documento.

Ahora, al ser escuchado el testigo allegado a instancia actora, el señor **SAMUEL EDUARDO LÓPEZ HERRERA** (ex. compañero de trabajo hasta el 2010), si bien nada aportó frente a los hechos que causaron el despido del actor al ser un testigo de referencia, lo cierto es que, al haber ejecutado, años atrás, el cargo que ocupaba el accionante, dio a conocer que se “podía tener acceso a datos con reserva bancaria, consultar y suministrar la información contenida en las cuentas y demás productos del cliente, sin presencia del cuentahabiente, siempre que existiera autorización expresa de aquél; que los casos en que no se exigía la cédula para realizar consultas, era cuando se iba a consultar sobre trámites o para ofrecerles productos o servicios bancarios y ratifica, que no podía entregársele información a cualquiera y que el banco manejaba registros sobre todo lo que se hubiera consultado.

Tales referentes de seguridad y de procedimiento de atención, fueron confirmados con los testimonios de **Carmen Elena Sánchez Aguilar** – Gerente de la sucursal –,**Carmenza Rodríguez Marín** – directora de servicios – y de **Sergio Arias Peláez** -Líder de Servicio-, quienes enfatizaron que para dar información a una persona distinta del cliente, la cual era reservada, era indispensable que contara con un poder especial, el cual era sometido a un procedimiento de identificación a través de otra dependencia. En lo relativo al acceso a las consultas integrales (datos personales, productos, listas de control, alertas), refirieron que se podían realizar para promover actividades comerciales para los clientes, así no estuvieran presentes.

Adicionalmente, **CARMEN ELENA SÁNCHEZ AGUILAR** en su juramentada, refirió que al demandante se le había despedido a raíz de la queja presentada por un cliente bancario, quien dio cuenta que un tercero había tenido acceso a la información de sus productos porque “le había realizado un reclamo indicándole que sabía de lo que tenía en el Banco”; que presentada la queja, se había iniciado una investigación interna a través de la dirección de seguridad, la cual se hacía revisando los registros del sistema, se había determinado que el actor había sido quien manipuló la información en las fechas referidas por el quejoso; que al ser informado el demandante sobre los hechos que lo involucraban, había aceptado que la persona que aparecía en las imágenes no era el titular de la cuenta, pero que no recordaba porque razón consultó la cuenta del cliente; que la persona a quien atendió no le había requerido el documento de identificación y que había aceptado haber fallado durante el procedimiento. Resalta que frente al cliente consultado no se contaba con autorización para que personas diferentes a él, obtuvieran conocimiento sobre su información; que el demandante había realizado una consulta integral a la información del cliente a través de su número de identificación; con la que tenía acceso a los datos personales del cliente, sus productos, cuentas y movimientos, información que para ser suministrada, debía ser con la presencia de su titular a quien se le exigía presentar su identificación, aspectos estos que fueron corroborados durante el testimonio de **Carmenza Rodríguez Marín** (Directora de servicios), quien estuvo presente al momento en que se le informó al demandante sobre el resultado de la investigación, agregando esta última, que el demandante había manifestado que la persona que aparecía en las imágenes y al quejoso, sí los conocía, sin entrar en más detalles.

Finalmente, el testigo **SERGIO ARIAS PELÁEZ** agregó que la investigación adelantada había tenido su génesis en la queja presentada por el cliente del banco; que el informe final y sus soportes se conservaban en el área especializada en seguridad, cuya ubicación era en Medellín; que para el seguimiento del caso, tal dependencia hacía un contraste o cotejo de vídeos, movimientos informáticos realizados con el usuario asignado al empleado del banco - trazabilidad[[8]](#footnote-8) -, cuyo resultado se enviaba al área de gestión humana. Resalta que las consultas integrales (datos personales, productos, listas de control, alertas) podían ser realizadas para promover actividades comerciales para los clientes.

Valoradas íntegramente las pruebas arrimadas al proceso, esta colegiatura encuentra, que estando plenamente probado que el demandante podía realizar consultas integrales de la información personal y financiera del señor Jonny Ramiro Múnera Murillo y que, contando con dicha posibilidad, el día 31 de mayo de 2016, a través del sistema de información bancaria ingresó al sistema de consultas con el usuario asignado por Bancolombia (ASEOF85105), la primera a las 5:01´:12” p.m. y la segunda a las 5:28´:25” p.m., obteniendo en esta última información expresa de la cuenta bancaria 11514670091, instantes en que, de acuerdo con el registro instantáneo video digital, aparecen justamente las imágenes de la atención que dicho empleado estaba realizando a una persona, que según lo aceptó, no era el cuentahabiente de la información consultada y a quien, a diferencia de los otros dos usuarios que atendió, nunca le requirió el documento de identidad, entregando además un documento respecto del cual indica “que no podía asegurar que fuera información confidencial de la cuenta del señor Múnera Murillo”, porque al observarse en la segunda consulta, se dio porque el tercero regresó, el actor nuevamente consultó la cuenta personal del cliente, mientras el tercero, realizaba anotaciones a mano alzada. Todas estas circunstancias, contrastadas con las horas de imagen y de consulta, conllevan a que se concluya que la información que se estaba otorgando no podía ser una diferente que la del cuentahabiente, quien, al día siguiente (1 de junio de 2016) a las 8:48 am., (fol. 224), es decir, sin demora alguna, se presentó a la entidad bancaria para alertar sobre lo sucedido.

Ahora, si bien el demandante argumenta que “no podía asegurar que hubiera entregado información confidencial”, lo cierto es que de acuerdo con las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que tuvo ocurrencia los hechos que le son cuestionados, es claro que con la precisión de los tiempos, imágenes, personas y la queja inmediata del usuario bancario, no podía hablarse de una información diferente; además, también quedó probado que, salvo a que se presentara una autorización escrita del usuario para consultar su información, existía la posibilidad de otorgársela a una persona diferente, lo cual evidentemente aquí no sucedió, como tampoco realizó el demandante requerimiento de identificación de la persona a la que atendió – según lo aceptó -, sin que sea atendible, ni razonable que se tratara de aquellos casos en que se informan sobre simples trámites bancarios o de ofrecimiento de productos, porque para ninguna de las dos eventualidades contaba con una causa razonable para ingresar a la información del cuentacorrientista, primero porque carecía de autorización y segundo, porque no es lógico que, basados en la información de un usuario bancario, se le ofrezcan productos a una persona diferente de aquél, lo que implica que en efecto, la conducta denunciada por el usuario del sistema financiero que no es otra que la transgresión a la reserva bancaria y a las políticas de confidencialidad del banco, fueron afectadas con la conducta del demandante, la cual, vale decir, ameritan la decisión del despido conforme a las disposiciones ya traídas a colación y que, corresponde a aspectos ampliamente protegidos en nuestro ordenamiento legal.

Significa lo anterior que, la valoración probatoria que sustentó la decisión de la a-quo, se fundó en la integralidad de los elementos probatorios que le otorgaron convencimiento, lo cual, al ser analizados conforme a las reglas de la sana crítica[[9]](#footnote-9), la conclusión a la que se llegó, no dista de la determinada por esta instancia, razón por la cual, se confirmará la sentencia, en tal aspecto.

* + 1. **Deducciones efectuadas al demandante a la terminación del contrato de trabajo:**

Se duele el demandante del descuento que le fue realizado de la liquidación final de las prestaciones sociales, debido al descuento realizado de lo adeudado por un préstamo realizado a través de la entidad bancaria demandada, considerando que le fue afectado el mínimo vital.

Pues bien, para iniciar, a folio 114 y sgts, obra comunicación de Bancolombia del 13 de mayo de 2014, por medio de la cual se le informa al demandante la aprobación de un crédito en la modalidad de libre destinación, por valor de $9.240.000, préstamo bancario que se realizó bajo las condiciones de créditos a empleados, es decir, en calidad de empleador.

En las condiciones de pago pactadas en el pagaré (fl. 119), se indica: “En caso de que deje de ser **empleado del Banco** por cualquier causa, sea de retiro voluntario o no, autorizo al banco irrevocablemente para descontar y aplicar a la obligación vigente las sumas que me adeuden por concepto de salarios, prestaciones o indemnizaciones o cualquier otra suma que me lleguen a adeudar por cualquier concepto”, por lo que no es objeto de discusión que el accionante, al tenor literal del documento, había autorizado a su empleador el descuento de dichos valores al momento de la terminación del nexo.

Conforme ha quedado establecido, al demandante se le practicaron deducciones en la liquidación final del contrato de trabajo por un total de $**5.168.268,26**, entre ellos, lo correspondiente a la suma de **$4.928.213** correspondiente a lo adeudado por el préstamo otorgado por el empleador, además de otros descuentos, entre ellos los legales, los cuales, hacen parte de los descuentos permitidos del artículo 150 del C.S.T. (fol. 23)

Ahora, el artículo 151 del C.S.T., establece una autorización especial, así:

“El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda (…)”.

Y, en el artículo 149 ibidem, al referirse a las retenciones, deducciones y compensaciones de salarios, establece:

“**Articulo 149**. Descuentos prohibidos. “1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, (…) 2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley; (…) 3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento”.

En este aspecto, se deben diferenciar las deducciones realizadas mientras el contrato del trabajo esté vigente de las realizadas al finiquito de la relación laboral. En el primer caso, se requiere necesariamente la autorización previa y expresa del trabajador y esté sujeto a las restricciones citadas en precedencia, en tanto que, en el segundo caso, es decir, cuando ha terminado el contrato de trabajo, en tal evento no se requiere de autorización siempre y cuando las acreencias que se encuentren a cargo del trabajador sean de carácter legal y exigibles.

La Sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia, SL 39980/2013 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve), frente al tema indica:

“… en estos casos de deducciones luego de finalizada la relación laboral, no se requiere en rigor de autorización escrita de descuento, pues como lo ha adoctrinado esta Sala en ocasiones anteriores: “La restricciones al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización tiene carácter protector plenamente justificado durante la vigencia del contrato de trabajo, es decir, cuando está en pleno vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador. Pero para el momento de terminación del contrato la subordinación desaparece, como también fenece el carácter de garantía que los salarios y prestaciones sociales ofrecían para los créditos dados por el empleador…”. Por consiguiente, las normas prohibitivas de la compensación o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, porque una vez finalizado el vínculo frente a “descuentos que de la liquidación de créditos del trabajador hiciere el empleador por deudas inexistentes o no exigibles”, lo que acarrea como consecuencia es el no pago completo de salarios o prestaciones sociales, con la consecuente sanción por mora (Sentencias CSJ Laboral, 10 de septiembre de 2003 rad. 21057, 12 de noviembre de 2004 rad. 20857 y 12 de mayo de 2006 rad. 27278), lo cual resulta plenamente aplicable en relación con lo previsto en el D. 2127/1945 Art. 27.

Con todo lo anterior, se acredita no sólo el préstamo que el empleador efectuó al actor, la autorización que suscribió el deudor para que se le pudiera descontar del salario, prestaciones o de la liquidación final del contrato, la cantidad adeudada, lo cual es viable conforme a la jurisprudencia traída a colación.

Por lo anterior, se dispondrá a confirmar la sentencia de primer grado.

Costas en esta sede a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

En mérito de lo expuesto, el **H. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira - Risaralda, Sala Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**FALLA**

1. **Confirmar** la sentencia proferida el 4 de abril de 2018 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.
2. Costas en esta instancia a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

**NOTIFÍQUESE, CÚMPLASE Y DEVUÉLVASE.**

La anterior decisión queda notificada en estrados.

**FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Ponente

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Magistrada

1. “**Novena.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por cualquiera de las partes, las señaladas por la Ley, en el reglamento interno de trabajo, y además, por parte del Banco, el incumplimiento o la violación de las obligaciones y/o prohibiciones contenidas en el contrato y los reglamentos del BANCO o, la comisión de alguna de las siguientes faltas, las cuales, para los efectos legales, se califican como graves: (…) 2) la revelación de secretos o de información reservada, la cual puede corresponder al Banco o a sus clientes”. [↑](#footnote-ref-1)
2. “la atención a los clientes o potenciales clientes del banco, estando entre ellas, el “garantizar la protección y confidencialidad de la información y de los sistemas de información”. [↑](#footnote-ref-2)
3. “**Artículo 55**. Los trabajadores tienen como deberes generales, los siguientes: “m) Guardar absoluta reserva en relación a (…), información relacionada con los usuarios o clientes del Banco” [↑](#footnote-ref-3)
4. “**Artículo 60**. Son obligaciones especiales del trabajador: 1) (…) observar los preceptos de este reglamento (…); y 2) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre asuntos que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al Banco, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones al contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes”. [↑](#footnote-ref-4)
5. Hora en formato de 24 horas que corresponde a las 5 de la tarde (hora regular) [↑](#footnote-ref-5)
6. ibidem [↑](#footnote-ref-6)
7. ElJuez está en la obligación de valorar dentro del conjunto probatorio, siguiendo las reglas de la sana crítica/**PRUEBA DOCUMENTAL-**Valor probatorio de las fotografías. La fotografía es un medio probatorio documental de carácter representativo, que muestra un hecho distinto a él mismo, el cual emerge del documento sin que tenga que hacerse un ejercicio de interpretación exhaustiva de su contenido. Esto significa que “la representación debe ser inmediata, pues si a simple vista la fotografía muestra una variedad de hechos posibles, ‘ella formará parte de la prueba indiciaria, ya que está contenida en la mente de aquél (el intérprete), y no en el objeto que la documenta’”, advirtiéndose en esta misma sentencia T-269 de 2012 que “el Juez debe valerse de otros medios probatorios, apreciando razonablemente el conjunto”, (…) Al igual que otro documento y que el dictamen pericial, la fotografía es un medio que el juez está en la obligación de valorar dentro del conjunto probatorio, siguiendo las reglas de la sana crítica. Por ser un documento, se determinará si es privado o tiene las connotaciones para ser asumido como público y se verificará su autenticidad y genuinidad, conforme a la preceptiva correspondiente. El valor probatorio de las fotografías no depende únicamente de su autenticidad formal, sino de la posibilidad de establecer si la imagen representa la realidad de los hechos que se deducen o atribuyen, y no otros diferentes, posiblemente variados por el tiempo, el lugar o el cambio de posición, lo que, como se indicó, obliga al juzgador a valerse de otros medios probatorios y a apreciar razonadamente el conjunto [↑](#footnote-ref-7)
8. Se entiende como el conjunto de aquellos procedimientos preestablecidos y autosuficientes que permiten conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de un producto o proceso (//es.Wikipedia.org/Wiki [↑](#footnote-ref-8)
9. CSJ SL2049-2018, SL4546-2018 reiterado en SCL 34374/2012 M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón [↑](#footnote-ref-9)