



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL945-2023

Radicación n.º 91106

Acta 14

Bogotá, D. C., tres (3) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Corte el recurso de casación interpuesto por **AGUSTÍN GIRALDO GÓMEZ** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de enero de 2020, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**.

I. ANTECEDENTES

Agustín Giraldo Gómez demandó a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, con el fin de que se hagan las siguientes declaraciones: *i*) que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se ejecutó del 16 de enero de 1990 al 16 de marzo de 2017; *ii*) la «*nulidad absoluta*» del acta de la diligencia de descargos adelantada el

15 de marzo de 2017, por haberse vulnerado el debido proceso consagrado en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo de 1982; y iii) la «*nulidad absoluta*» del despido a partir del 16 del mismo mes y año, decisión adoptada mediante comunicación PGH17C02793.

En consecuencia, solicitó, de manera principal, se decretara la restitución del contrato de trabajo en los términos del artículo 1746 del CC y se condenara a la pasiva al pago de los salarios dejados de percibir, debidamente indexados mes por mes; los aumentos legales, convencionales o empresariales de carácter general, causados entre el despido y la data en que «*se haga efectiva la restitución del contrato, es decir, el reintegro al trabajo*».

Como *primeras* pretensiones subsidiarias solicitó «*reintegrar al doctor Agustín Giraldo Gómez*» al mismo cargo que tenía para el momento en que fue despedido en forma unilateral e «*ilegal*», o a uno de iguales o mejores condiciones laborales junto con el pago de los salarios dejados de percibir, debidamente indexados mes por mes; y los aumentos legales, convencionales o empresariales de carácter general, generados entre el momento de la desvinculación y la data en que se haga efectiva la reincorporación; y los aportes a seguridad social.

Como *segundas* pretensiones subsidiarias pidió se condene a la demandada al pago de la «*indemnización convencional por terminación unilateral e ilegal del contrato de trabajo*», de conformidad con lo previsto en los artículos 3 y 4

de la convención colectiva; la indexación, y las costas procesales.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual se ejecutó desde el 16 de enero de 1990 hasta el 16 de marzo de 2017, que el último cargo desempeñado fue el de director de oficinas coordinadoras y otros territorios, con sede en Bogotá; que el monto del último salario integral mensual devengado fue de \$14.883.700; que el 15 de marzo de 2017, el director de Gestión Humana de la entidad demandada lo llamó a rendir diligencia de descargos mediante comunicación PGH17C02755 de ese mismo día, sin que se le indicaran las circunstancias de modo, tiempo y lugar «*en cuanto a la presunta comisión de las faltas disciplinarias*».

Acotó que a la referida diligencia asistieron el gerente administrativo, el director de Gestión Humana de la empresa, un abogado asesor, una secretaria escribiente, y él quien acudió «*en solitario*»; que, en carta del mismo día, el director mencionado, «*aduciendo como prueba en su contra el acta de la diligencia de descargos*», le comunicó la determinación de cancelar el contrato de trabajo por justa causa, a partir del día siguiente.

Resaltó que es beneficiario de las convenciones colectivas suscritas entre la Federación y Sintrafec; y que, por contar con más de ocho años de servicios para el momento del despido, tiene derecho al reintegro y/o al pago

de la «*indemnización en los términos previstos en los artículos 3 y 4 de la convención colectiva de 1982 y artículo 4 de la convención colectiva de 1984*».

Precisó que el acuerdo extralegal de 1984 consagra un procedimiento para aplicar sanciones, el cual no fue atendido por la demandada, toda vez que debió estar asistido por dos compañeros de trabajo «*designados por él y no lo estuvo*»; que la citación a la diligencia de descargos debió realizarse con antelación no menor a diez días hábiles y enviarse copia a la respectiva regional o seccional del sindicato, sin que ello ocurriera; es decir, que se pretermitieron las formalidades indicadas en el mencionado artículo 4 convencional.

Agregó que el reglamento interno de trabajo, en su artículo 64, dispone que la Federación debe reconocer y pagar todas las prestaciones establecidas en las convenciones colectivas y laudos arbitrales.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo dentro de los extremos temporales indicados por el actor, el último cargo desempeñado y el salario devengado por aquel al momento del despido. Frente a los demás supuestos fácticos dijo que no eran ciertos, pues en algunos casos se trataba de meras apreciaciones subjetivas y en otros, de referencias parciales o genéricas.

En su defensa, alegó que la terminación del contrato laboral se dio por justa causa imputable al trabajador, la cual tuvo como fundamento legal lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del CST, en concordancia con el numeral 2 del artículo 58 *ibídem*; pues la conducta en que incurrió violó categóricamente lo establecido en el artículo 49 literales d) y e), 52 numeral 2, 55 numeral 15 y 58 literal e), todos, del Reglamento Interno de Trabajo, al igual que desconoció lo establecido en la cláusula 6 del contrato de trabajo.

Añadió que el grave incumplimiento de las obligaciones laborales, rompió la confianza depositada en el trabajador, más aún, tratándose de uno de dirección, confianza y manejo; pues remitió información de carácter confidencial, vía correo institucional, a personas que no tenían ningún vínculo laboral o comercial con la Federación; que no solicitó autorización al superior jerárquico para tal fin y que tampoco lo hizo para almacenarla en un computador de su vivienda, conductas que aceptó en la diligencia de descargos.

Destacó que el accionante no era beneficiario de la convención colectiva de trabajo, puesto que no se encontraba afiliado al sindicato y tampoco se le hacían descuentos por concepto de aportes con ese propósito.

Al efecto propuso las excepciones que denominó: inexistencia de la obligación, prescripción, buena fe, falta de título y causa, pago, compensación, enriquecimiento sin causa de la demandante, y la innominada o genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 13 de noviembre de 2018, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido suscrito entre el señor Agustín Giraldo Gómez como trabajador y la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia como empleador, iniciado el 16 de enero de 1990 y terminado el 16 de marzo 2017 con justa causa atribuible al trabajador. Por exclusión no se aplica la convención colectiva de trabajo vigente entre el año 1982 a 1984 por ostentar un cargo de dirección confianza y manejo.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denominada inexistencia de la obligación propuesta por la parte demandada como medio de defensa.

TERCERO: ABSOLVER A LA PARTE demandada Federación Nacional de Cafeteros de Colombia de las pretensiones incoadas en su contra.

CUARTO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandante. Líquidense por Secretaría e inclúyanse como agencias en derecho a favor de la demandante la suma de dos millones de pesos M/cte. (\$2.000.000).

QUINTO: CONSÚLTASE la presente decisión ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, por salir adversa a las pretensiones de la parte demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de enero de 2020, al desatar el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante, resolvió confirmar la decisión de primer grado, pero por las razones que a continuación se exhiben, sin imponer costas en la instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que estaba acreditado que Agustín Giraldo Gómez laboró para la Federación Nacional de Cafeteros del 16 de enero de 1990 al 16 de marzo de 2017, mediante contrato de trabajo a término indefinido, siendo su último cargo el de director de oficinas coordinadoras y otros territorios, con un salario integral de \$14.883.700, según lo colegía del contrato de trabajo, la liquidación de prestaciones sociales, las certificaciones emitidas por el director de Gestión Humana, las comunicaciones de cambio de cargo, la carta de terminación, la autorización de examen de egreso y las constancias de aportes a seguridad social, que reposaban en el plenario.

Señaló que el 15 de marzo de 2017 la empleadora le comunicó al asalariado la decisión de terminarle el contrato a partir del día siguiente, «alegando *justa causa*».

Adujo que, siguiendo la jurisprudencia, en el evento del despido, le correspondía al trabajador demostrar que la iniciativa de ponerle fin a la relación provino del empleador y a este último le incumbía acreditar la justificación del hecho o hechos que lo originaron.

Acto seguido, aludió al contenido de: la carta de terminación (f.º 6), a la comunicación del 8 de febrero 2017, en la que se designó al demandante en el cargo de director de oficinas coordinadoras y otros territorios (f.º 443), a la relación de correos enviados por el accionante los días 20 de febrero y 9 de marzo de 2017 (f.º 554-568), a la citación y

acta de descargos del 15 de marzo 2017 (f.º 12,13 y 428), al Reglamento Interno de Trabajo (f.º 481), al Código de Ética y Buen Gobierno de la entidad demandada (f.º 501), a la Política para Gestión, Seguridad y Calidad de Información (f.º 523), al Manual de Uso de Tecnologías de Información (f.º 527) y a los testimonios de César Augusto González Cortés y Gustavo Adolfo Vélez Cornejo. En relación con estos últimos, dijo que se caracterizaron por ser coherentes y claros, sin evidenciar contradicción ni parcialidad, por lo que le ofrecían credibilidad en tanto expresaron las circunstancias fácticas que conocían y les constaban respecto del objeto del litigio.

Enseguida afirmó:

Las pruebas reseñadas en precedencia, valoradas en conjunto, permiten colegir que Agustín Giraldo Gómez remitió correos electrónicos a terceros (Patricia y Marino Restrepo) que contenían información confidencial de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, como lo fueron los informes de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta, relativos al manejo de los recursos en ese organismo, situaciones fácticas que se coligen de la relación de correos electrónicos enviados por el accionante a las direcciones electrónicas marrestrepoa@hotmail.com y patyrestrepo@hotmail.com, (f.os 554 y 565).

Adicionalmente, expuso que en la diligencia de descargos el señor Giraldo Gómez había aceptado haber remitido información de la empresa a su esposa Patricia Restrepo para que la guardara, y por una *ligereza*, también a su cuñado Marino Restrepo, sin contar con autorización expresa de sus superiores.

Indicó que el anterior hecho no tenía justificación y que se tipificaba en la prohibición prevista en el numeral 14 (sic)

del artículo 55 del Reglamento Interno de Trabajo, consistente en no «*revelar secretos o información confidencial, suministrar o utilizar información para fines o consecuencias adversas para la Federación*»; y que, además, porque así desconoció una de las obligaciones especiales previstas en el numeral 2 del artículo «52» (sic) del CST, cuyo contenido refiere a «*no comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya obligación pueda ocasionar perjuicios a la Federación o a la Industria Cafetera*».

Concluyó que el demandante cometió una falta grave conforme al artículo 58 literal d) del RIT según el cual la «*violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*», daba lugar a la decisión adoptada por la pasiva.

Señaló que la conducta tenía la entidad suficiente para configurar la justa causa de terminación del contrato de trabajo, conforme a lo dispuesto en el literal a) numeral 6 del artículo 62 del CST que prevé que «*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*» permitían poner fin a la relación laboral.

En lo atinente a la aplicación de la convención colectiva 1982-1984 dijo que, aunque aquella sí cobijaba al demandante, en tanto su cláusula 27 disponía que eran beneficiarios todos los trabajadores de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o no, además porque tampoco excluía a los trabajadores que desempeñaran cargos directivos de confianza o manejo; lo cierto era que no podía acceder a la medida deprecada por cuanto el artículo 4 del aludido convenio extralegal consagraba el procedimiento para aplicar cualquier «**sanción disciplinaria**» pero que «*el despido no fue calificado por las partes como sanción disciplinaria*», razón por la cual «*no estaba sometido a procedimiento previo alguno*», salvo que se encontrara previsto de manera expresa en algún instrumento normativo vinculante, tal como lo había señalado la jurisprudencia de esta Corte.

Por consiguiente, como no existía medio de convicción que evidenciara que la empresa accionada hubiera pactado expresamente un procedimiento previo a la determinación de despido no podía pregonar la vulneración al debido proceso.

Señaló que, además, en el *subjudice* estaba demostrado que a Giraldo Gómez le fue informada la causa de la citación a descargos y en esa diligencia ocurrida el 15 de marzo de 2017 se le había reiterado el motivo e informado que podía estar asistido de dos compañeros de trabajo, por lo que tuvo «*la posibilidad de ejercer el derecho de defensa antes de que se termine el contrato de trabajo*».

Así precisó que, la sociedad accionada había probado los motivos alegados como justa causa de desvinculación, la cual resultaba objetiva. Agregó que, por tanto, tampoco procedía la aplicación de las cláusulas primera y tercera de la convención colectiva 1982-1984, las cuales consagraban el reintegro y la indemnización por despido, respectivamente, pero tratándose de despido injusto.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por el demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que se case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, revoque el fallo del Juzgado y, en su lugar, acceda a las «*pretensiones principal o subsidiarias*» de la demanda inaugural.

Con tal propósito formula tres cargos por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica. Se comenzará con el estudio del primer ataque; y luego, los cargos dos y tres se resolverán de manera conjunta, a pesar de que uno de ellos está encaminado por la senda jurídica, dado que se acusan similares disposiciones, la argumentación se complementa y se persigue el mismo fin.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la aplicación indebida de los artículos «43, 55, 58, 62 (Subrogado.D.L.2351/65, art. 7º) literal a. ordinal 6., 64 (Modificado.L. 789/2002, art. 28), 104,105,107,115, 467 del Código Sustantivo del Trabajo», en relación con los artículos 29 y 83 de la Constitución Política.

Afirma que la violación de la ley es consecuencia de los siguientes errores manifiestos de hecho:

1. No tener por acreditado, estándolo en el proceso, que el despido del actor fue disciplinario en cuanto así lo manejó el empleador.
2. No tener por demostrado, pese a estarlo en el informativo, que se incumplieron los requisitos del trámite previsto en la Federación de Cafeteros, para la imposición de sanciones disciplinarias.

Estos yerros se generaron como consecuencia de la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

1. Documento de folios 12 y 428 (Citación a descargos)
2. Documento de folios 13 a 17 y 429 a 433 (Diligencia de descargos)
3. Documento de folios 18 a 19 y 434 a 435 (Comunicación de despido)
4. Reglamento Interno de Trabajo (folios 310 a 331 y 454 a 480)
5. Convención Colectiva de Trabajo (folios 204 a 225)

Dice que los errores reseñados llevaron al Tribunal a considerar que el despido del actor se acoplaba al criterio generalizado, según el cual, dicha decisión no es sanción disciplinaria; pero desconoció que de esa regla se excluyen aquellos casos en que, bien sea por acuerdo convencional,

por disposición reglamentaria o por decisión unilateral, el propio empleador asimila el despido con justa causa a una sanción disciplinaria, circunstancia que fue la que ocurrió en el presente caso.

Después de citar un fragmento de la sentencia recurrida, arguye que fue el mismo empleador quien entendió y dispuso que la imputación se sometería a un trámite disciplinario, pues así se lo hizo saber al trabajador en la comunicación con la que lo convocó a descargos, en la que expresamente señaló que, *«de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia relacionado con el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias»*, la empresa lo citaba para oírlo en descargos, por el envío a terceros de correos con información de carácter empresarial y confidencial de uso exclusivo de la empresa.

Es decir que, para la Federación, la decisión por adoptar ameritaba el trámite disciplinario propio del Reglamento Interno de Trabajo consagrado en el artículo 61, por lo que el sentenciador se equivocó al concluir *«que el despido no fue calificado por las partes como sanción disciplinaria»*, actuar que conduce a rememorar la teoría del acto propio (CSJ SL15966-2016).

En este sentido, dice, la empresa obró en contravía de sus actos, pues, si bien anunció al actor que iba a someterlo al trámite disciplinario, a la postre lo desconoció para

despedirlo.

Agrega que fue sorprendido el mismo día, con una convocatoria a descargos, imprecisa, dado que le mencionaron unos correos sin explicarle el contenido, trascendencia, ni la forma como los obtuvieron; además en la audiencia fue «acorralado e intimidado para que confesara unos supuestos pecados que ni siquiera alcanzan a ser veniales», pues todo ocurrió en menos de 24 horas.

En consecuencia, la empresa no cumplió el procedimiento reglamentario al que dijo acogerse, el cual contempla unos términos razonables y una posibilidad de impugnación en el efecto suspensivo, como se aprecia en el texto de la citada disposición; que tampoco atendió el proceso previsto en el artículo 4 de la convención colectiva. En otros términos, «se vulneró el debido proceso», con la consecuencia de la ineficacia que pregona el artículo 115 del CST.

VII. RÉPLICA

La entidad opositora señala que el cargo no debe prosperar porque la decisión se encuentra ajustada a la ley y es concordante con los hechos establecidos en el trámite procesal. Agrega que en sede extraordinaria se alega un hecho nuevo, como es que el despido corresponde a un trámite disciplinario, supuesto que no fue planteado en las instancias procesales, lo cual vulnera el derecho de defensa y contradicción.

VIII. CONSIDERACIONES

La Sala ha de comenzar por precisar que la alegación de la censura según la cual, la empresa debió aplicar al despido del trabajador todos los pasos previstos para la imposición de las sanciones, en la medida que le dio a éste el tratamiento de una de ellas, al anunciarle en la citación a descargos el RIT, no resulta ser un hecho nuevo, como lo plantea la oposición al hacer la réplica de este cargo.

En efecto, aunque en el escrito introductor no se acota expresamente que para prescindir de los servicios del subalterno cumplía seguirse un procedimiento disciplinario, sí se alegó por el demandante la falta de aplicación correcta del artículo 4 de la convención colectiva de 1984 en la que, se afirma, se prevén los requisitos que han de satisfacerse para la imposición de las sanciones; por lo que no hay lugar a la glosa que propone la pasiva.

Advertido lo anterior, es necesario recordar que el sentenciador de segundo grado al no evidenciar la existencia de algún pacto extralegal que estableciera que el despido debía ser considerado como una sanción, amparado en la línea jurisprudencial que sobre el particular ha edificado la Sala, resaltó que la desvinculación de la que fue objeto el trabajador correspondió a la decisión unilateral de la empleadora de despido.

Acotó que si bien el artículo 4 de la convención colectiva de 1984 consagraba el procedimiento para aplicar sanciones

disciplinarias, lo cierto era que en el presente asunto, *«el despido no fue calificado por las partes como sanción disciplinaria»*, razón por la cual *«no estaba sometido a procedimiento previo alguno, pues no existía medio de convicción que evidenciara que la empresa accionada había acordado expresamente el seguimiento de un trámite o una forma específica anterior a tal determinación, por lo que no hubo vulneración al debido proceso.*

Añadió que el actor había sido informado del motivo de la citación a descargos advirtiéndosele que podía estar asistido de dos compañeros de trabajo, por lo que tuvo *«la posibilidad de ejercer el derecho de defensa antes de que se termine el contrato de trabajo»*.

La censura, por su parte, no desconoce la inexistencia de escrito extralegal que prevea el acatamiento de unas reglas previas al despido; lo que alega es que, en este caso, como la empleadora citó al trabajador a descargos anunciándole la aplicación del reglamento interno de trabajo, le dio el trato de una sanción y ha debido satisfacer los presupuestos que para la aplicación de ellas se preveía.

Así, corresponde a la Corte definir si a pesar de que las partes no pactaron que para despedir al trabajador se requería cumplir las etapas previstas para la imposición de las sanciones, en el presente caso la empleadora sí debía respetarlas, por cuanto a ellas se remitió al referenciarle al actor, en la citación a descargos, el artículo 64 del RIT y al llevar a cabo tal diligencia.

A efecto de resolver el asunto en discusión resulta conveniente advertir que el texto del documento de folio 12 que corresponde a la citación a descargos calendada el 15 de marzo de 2017, suscrita por el director de Gestión Humana de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, es del siguiente tenor:

La presente comunicación, tiene por objeto informarle que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 y 61 del Reglamento Interno de Trabajo de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, relacionado con el procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, la Empresa procede a citarlo para ser oído en descargos, por el envío a terceros de correos con información de carácter empresarial y confidencial de uso exclusivo para la empresa.

Para garantizar el ejercicio de su derecho de defensa, debido proceso y contradicción, la fecha y hora de la diligencia para que rinda los descargos será el día de hoy miércoles 15 de marzo de 2017 a las 11:00 am., en la oficina de la Gerencia Administrativa Piso 8B, del Edificio Castillo 73.

Si usted lo considera puede estar asistido a esta diligencia por dos compañeros de trabajo, para lo cual deberá informarnos los nombres de los mismos, conforme lo dispone el Reglamento Interno de trabajo en los Artículos 59, 60 y 61, por lo cual agradecemos informarnos los nombres (resaltado de la Sala).

Pues bien, de entrada, ha de señalarse que la censura no tiene la razón, pues el hecho de que la Federación de Cafeteros hubiera convocado al demandante a descargos, mencionándole los artículos 59 y 61 del RIT, sin que previamente se cumplieran las etapas previstas en dicho instrumento, o en otros de la convención colectiva, como se precisó en la demanda inaugural, no convierte, por sí solo, el despido en sanción.

En efecto, como las dos figuras jurídicas son distintas y

traen consecuencias opuestas, la regla general es que, no se confunden; de tal suerte que para mezclarlas es necesario que esa particularidad este prevista de manera expresa y general.

Es decir, debe haberse plasmado en un acuerdo extralegal que el despido sería tratado como una sanción y, que, por ende, previo a adoptarse tal determinación, deberían satisfacerse las reglas acordadas para imponer una de aquellas; así se precisó en la sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394, al adoctrinar:

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, aquel 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.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras". (resaltado de la Sala).

De tal suerte que, la simple alusión a normas que consagran el procedimiento previo para la imposición de sanciones, o la citación del trabajador a descargos, no convierten la actuación del empleador en la configuración de un proceso disciplinario propiamente dicho, pues para que esto ocurra, se repite, debe estar pactado entre las partes que la finalización del vínculo laboral corresponda a una sanción.

Y es que no es posible extenderle al despido las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias en razón a que ni la ley, ni la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, pues, se repite, son figuras no equiparables por perseguir objetivos diferentes y generar consecuencias disimiles.

En efecto, la sanción disciplinaria presupone, en principio, la continuidad del vínculo laboral, en la medida que se aplica para lograr una corrección en el desarrollo de la relación que une a las partes; mientras que el despido lleva implícita la finalización del contrato de trabajo, pues a partir de dicha decisión desdeña los servicios del subalterno.

La jurisprudencia de la Sala ha sostenido insistentemente que el despido no comporta la imposición de una sanción, de manera tal que, el empleador no está obligado a surtir un trámite disciplinario previo, salvo pacto en contrario y en los casos de la causal 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, conforme a la sentencia CC C299-1998 (CSJ SL1981-2019, CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021).

Ahora bien, el hecho de haber sido citado a descargos enunciando la aplicación de una disposición reglamentaria en la que, se aduce, se fijan las etapas para imponer sanciones, lo que evidencia es que al trabajador se le garantizó tanto el debido proceso como el derecho de defensa consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política (CSJ SL15245-2014).

En esa línea la sentencia CSJ SL496-2021, adoctrinó:

El derecho del debido proceso frente al despido

Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencia CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa

causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos (resaltado de la Sala).

Cabe destacar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (CSJ SL 1381 -2016). En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (CSJ SL 14877-2016).

Con sujeción a las anteriores consideraciones a juicio de la Sala no se presenta una interpretación errónea de las normas invocadas en la sentencia. Primero, porque se puede concluir que, en efecto, la segunda instancia mencionó el artículo

¹ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

[sic]1542 del CC (condición resolutoria tácita), haciendo alusión al artículo 1546, no obstante se encuentra que la motivación del Tribunal no atendió de manera exclusiva a dicha norma, sino a la potestad que tiene el empleador de dar por terminado de manera unilateral una relación laboral en virtud de existir una justa causa, haciendo especial claridad que estos eventos se diferencian de lo que constituye una sanción disciplinaria.

Segundo, la exégesis que hiciera el Tribunal tuvo fundamento en la jurisprudencia de la Corporación que fija como regla que el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario y, en esa medida se velará por el respeto del derecho del debido proceso y defensa.

Por tales razones el cargo no tiene la posibilidad de derruir la sentencia de segundo grado.

Sobre este último aspecto, es importante enfatizar y distinguir entre el debido proceso y el derecho de defensa tratándose de la terminación del contrato de trabajo por justa causa, pues el primero necesariamente presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo para despedir al trabajador; mientras que para el segundo simplemente se deben atender los lineamientos a los que se hizo alusión en la sentencia CSJ SL15245-2014.

Es más, la citación a descargos no es la única manera de hacer efectivo el derecho de defensa del trabajador, pues para ello simplemente basta con que éste tenga la oportunidad de rendir su versión al empleador; en cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un trámite disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del artículo 62 del CST y se cumple siguiendo dicho procedimiento.

Al respecto se memora la sentencia CJS SL2351-2020,

cuyos apartes pertinentes dicen:

La censura desconoce cuál es el alcance del principio del debido proceso contenido en el citado artículo 29 en estos casos, por lo que se hace necesario reiterar lo que esta Corte estableció al respecto en la sentencia SL 15245 de 2014, cuando dijo:

i) El alcance del debido proceso del artículo 29 constitucional frente a las actuaciones del empleador a la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con la jurisprudencia constitucional.

Esta Sala considera, al igual que lo ha dicho la Corte Constitucional, que la aplicación del derecho al debido proceso del artículo 29 superior siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que este derecho es corolario del principio de legalidad; por ello, se estima por esta Corte que, para el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir.

De tal manera que no pudo incurrir el *ad quem* en el desconocimiento al «*debido proceso*» en los términos del citado artículo 29 constitucional como lo alega la recurrente, al no aceptar que el despido del actor fue ilegal por no habersele permitido conocer los cargos que se le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Ciertamente, como lo anotó el tribunal, la legislación laboral no exige este procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Entonces, el sentenciador no se equivocó al desestimar el argumento del recurrente sobre la ilegalidad del despido, en razón a que estableció que, en el *sublite*, no reposa prueba de que entre las partes se hubiese pactado procedimiento alguno a seguir previamente al despido y, menos aún, la obligación de escuchar al trabajador asistido por dos compañeros al momento de rendir descargos.

También la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que:

[...] el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al (sic) trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales [...].

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:
[...]

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa.

En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9º al 15º del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente

establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9º al 15 (subrayado de la Sala).

De tal manera que en ningún desatino pudo incurrir el Tribunal cuando al comprobar que no había pacto o acuerdo entre las partes para darle al despido el tratamiento de una sanción, no obstante que al trabajador se le citó a descargos, pregonó que estaba frente al primer evento y que no era necesario el agotamiento de un trámite disciplinario.

Y por esta misma razón tampoco puede decirse que hubo el desconocimiento de un acto propio, pues, se recalca, la empresa no desconoció ningún paso previsto para finiquitar el contrato, en la medida que así no lo había concertado.

Sea oportuno resaltar que es inane el análisis de los demás medios de prueba denunciados como mal valorados, esto es, la convención colectiva y el reglamento interno de trabajo, en la medida que, como se dejó anotado atrás, la censura en realidad no desconoce que en aquellos instrumentos no se le da al despido el mismo tratamiento de una sanción. Tampoco son útiles para los propósitos de este cargo, estudiar la diligencia de descargos ni la carta de despido, pues de ninguna de ellas podría derivarse el pacto de que previamente a la desvinculación, la empleadora tuviera la obligación de seguir un procedimiento disciplinario.

Por lo anterior, el cargo no prospera.

IX. CARGO SEGUNDO

Por la *vía directa* el recurrente le imputa al Tribunal la aplicación indebida de los artículos 63 del Código Civil; 19, 43, 55, 58, 62 (subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7) literal a) ordinal 6, 64 (modificado por la Ley 789 de 2002, art. 28), 104, 105, 107 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Dice que, para efectos del cargo, acepta que el trabajador envió a su esposa y al hermano de ésta, correos electrónicos referentes a «*algunos asuntos de la Federación de Cafeteros*».

Luego de referir a la providencia recurrida, dice que en las consideraciones atinentes a la terminación del contrato de trabajo el sentenciador «*nada dijo acerca de la naturaleza de lo endilgado al actor: de su gravedad o inocuidad, en tanto la causal legal en que fundó su decisión contempla la gravedad como ingrediente indispensable*», la cual no puede suponerse o declararse automáticamente por la sola afirmación infundada del empleador.

Alega que el artículo 63 del CC es aplicable en materia laboral para desentrañar el concepto de «*incumplimiento grave*» a falta de otra definición; que correspondía al fallador discernir qué tipo de inobservancia se presentó, cosa que no se hizo, con lo cual aplicó indebidamente la norma, dado que «*omitió uno de los supuestos esenciales de la causal de despido que tuvo por probada*».

Añade que no se realizó análisis alguno acerca de la gravedad que pudo implicar *«el comentar con la esposa o un pariente cercano asuntos del trabajo»*, pues no asentó, por ejemplo, qué perjuicio pudo haber sufrido la Federación o *«hasta qué punto fueron tratados los temas en los correos o si tales temas revisten un carácter tan confidencial, que ni siquiera podían comentarse en la familia»*, o si su cónyuge o su cuñado se iban a beneficiar injustamente por conocer los informes de la gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta.

Termina diciendo que comparte el salvamento de voto que uno de los magistrados emitió, dado que la demandada, a quien correspondía la carga de la prueba, *«no probó la gravedad de la conducta que se enrostra al demandante»*.

X. RÉPLICA

La opositora señala que el sentenciador sí tuvo en cuenta la gravedad de la falta y que es evidente que el demandante compartió información confidencial o reservada de la empleadora; que el actor admitió los hechos, tanto que no se cuestionan, dado que lo que se debate, básicamente, es el procedimiento para aplicar la medida.

XI. CARGO TERCERO

Acusa por la vía indirecta la aplicación indebida de los artículos 43, 55, 58, 62 (subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, art. 7) literal a) ordinal 6, 64 (modificado por la Ley

789 de 2002, art. 28), 104,105, 107, 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

Arguye que el colegiado incurrió en los siguientes errores:

1. Tener por acreditado, sin estarlo en el proceso, que el demandante incumplió gravemente sus obligaciones laborales al enviar algunos correos electrónicos a su esposa y cuñado con asuntos relativos a la Federación de Cafeteros.
2. No advertir, que los elementos de juicio aportados en relación con los hechos atribuidos al actor para desvincularlo, en modo alguno demuestran un incumplimiento de obligaciones y mucho menos grave.

Al efecto, atribuye la apreciación errónea de las siguientes pruebas:

1. Comunicación de despido (folios 18 a 19 y 434 a 435).
2. Comunicación de 8 de febrero de 2017 mediante la cual se designó al actor como director de oficinas coordinadoras y otros territorios, con la descripción del cargo y sus responsabilidades.
3. Relación de correos electrónicos enviados por el accionante al correo marrestrepoa@hotmail.com (folios 554 a 568)
4. Relación de correos electrónicos enviados por el accionante a la dirección electrónica patyrestrepo@hotmail.com (folios 555 a 568).
5. Citación a descargos (folios 12 y 428)
6. Acta de descargos (folios 13 a 17)
7. Reglamento Interno de Trabajo (folios 310 a 331 y 454 a 480)
8. Estatutos de la convocada (folios 481 a 500)
9. Código de Ética y Buen Gobierno de la enjuiciada.
10. Política para la Gestión, Seguridad y Calidad de la información (Folios 523 a 526).
11. Manual de uso de Tecnología de información (folios 527 a 553).
12. Testimonio de Carlos Arturo González Cortés (CD de folio 620 minuto 24:34).
13. Testimonio de Gustavo Adolfo Vélez (CD de folio 620 minuto 52:12)

Argumenta que las pruebas denunciadas no acreditan

la justa causa invocada, vale decir, el supuesto incumplimiento grave de las obligaciones de reserva, pues en modo alguno implican gravedad e incluso podría sostenerse que no hay inobservancia alguna.

Dice que en la comunicación de despido «*no se explica la presunta gravedad del hecho*», esto es, que sean cosas de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, conforme lo exige el propio reglamento de trabajo; y que la misiva del 8 de febrero de 2017, mediante la cual se le designó como director de oficinas coordinadoras y otros territorios, con la descripción del cargo y sus responsabilidades «*nada tiene que ver con los hechos imputados al demandante*».

En cuanto a las relaciones de correos electrónicos enviados a las direcciones marrestrepoa@hotmail.com y patyrestrepo@hotmail.com, asegura son documentos en los que «*aparentemente figura un listado de correos enviados por el demandante a su esposa y a su cuñado, en ellos aparecen asuntos de toda índole, particularmente familiares, sin que sea posible conocer el contenido*».

Con relación a la citación a descargos dice que allí se indica «*por el envío a terceros de correos con información de carácter empresarial y confidencial de uso exclusivo de la empresa*», sin existir referencia alguna a los contenidos ni a los destinatarios; y que en la diligencia «*es confrontado sobre los correos que aceptó haber enviado, pero en modo alguno el interrogado reconoce una posible trascendencia o gravedad,*

cosa que tampoco es afirmada por quienes lo indagaron».

Expone que el reglamento interno de trabajo nada aporta sobre las circunstancias del proceso, pues allí se contempla como obligaciones de no hacer, las siguientes:

[...] revelar secretos o información confidencial, suministrar o utilizar información para fines o consecuencias adversas para la Federación” y no comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Federación o a la Industria Cafetera»

Alega que el sentenciador no analizó la trascendencia, es decir, que no verificó si realmente el trabajador reveló secretos o información confidencial para fines o consecuencias adversas a la empresa, y que era la demandada quien tenía que acreditar *«que lo fueran, los informes de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta y tampoco hay que esforzarse para entender que no se trata de cosas de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Federación o a la Industria Cafetera»*, máxime que no hay razones para deducir que los destinatarios fueran personas infidentes o que pudieran generar perjuicios.

Dice que los Estatutos de la entidad contienen una reglamentación abstracta que no alude a los hechos del proceso y, además, no se invocó en la carta de despido, la transgresión de estos; y que el Código de Ética y Buen Gobierno se trata de un estatuto que tampoco alude a los supuestos fácticos estudiados, como igual acontece con la

Política para la Gestión, Seguridad y Calidad de la información y el Manual de uso de Tecnología de información.

Luego, en relación con la prueba testimonial, asegura que Carlos Augusto González Cortés, quien suscribió la carta de despido, afirmó que la información que envió el demandante por correo era confidencial, pero cuando se le preguntó si conocía su contenido dijo:

La información no tuve la oportunidad de conocerla, en detalle, pero como vuelvo a insistir, él ocupó un cargo, ese mismo cargo lo ocupé, tres años atrás, sabía perfectamente que hacía alusión al manejo de unos recursos por parte de la Cooperativa de Caficultores del Meta, ese informe se lo estaban enviando a él, ese informe tenía el manejo de confidencialidad, sí y ese informe fue entregado a un tercero.

Es decir, que el testigo presumió la confidencialidad de una información que no tuvo oportunidad de conocer; de suerte que firmó la carta de despido sobre hechos desconocidos para él y sobre la base de sus presunciones. Después de citar algunos argumentos de la versión dice que el deponente admitió que no conocía el informe supuestamente remitido por el actor, *«de modo que la "confidencialidad" y la "reserva" del mismo solo la presumió»* y, además, que reconoció que el correo no tenía los anexos, de modo que era inocuo. Agrega que la declaración de Gustavo Adolfo Vélez nada aporta a la contienda.

En consecuencia, asegura, el examen de todas las pruebas que según el Tribunal lo llevaron a tener por establecida la justa causa del despido, permiten precisar que

simplemente acreditan que el señor Giraldo Gómez envió unos correos a su esposa y cuñado, en los que se hacía referencia a asuntos de la Federación, pero ninguna de las pruebas demuestra en concreto el contenido de los datos que se enviaron o si se remitieron en realidad.

Agrega que aun cuando se dice que lo que remitió el trabajador fueron unos informes de gestión de la Cooperativa de Cafeteros del Meta, en realidad ninguna de las pruebas revela en absoluto su contenido, de ahí que sea imposible precisar la naturaleza del supuesto incumplimiento de obligaciones de hacer o no hacer, pues si no se sabe qué fue lo que envió, no es factible concluir un incumplimiento grave de obligaciones, de suerte que, si el Tribunal dijo establecerlo, incurrió con ello un yerro protuberante de hecho.

Pero si, en gracia de discusión, se aceptara que hubo infidencias acerca de temas de alguna trascendencia tampoco se consideró que los destinatarios fueron personas como la esposa y el cuñado del remitente, o sea, sujetos del entorno íntimo del trabajador y de su entera confianza, que antes que perjudicar a la Federación, bien podían beneficiarla.

XII. RÉPLICA

La Federación aduce que no existe yerro fáctico que «*brille al ojo*» y, además, se acusan testimonios, medios de convicción que no son prueba hábil en la casación del trabajo

y la seguridad social. Afirma que está plenamente demostrado que el accionante cometió las conductas endilgadas como justa causa para finiquitar el contrato de trabajo, motivo por el cual la decisión se mantiene incólume.

XIII. CONSIDERACIONES

En relación con los planteamientos que la censura formula en estos dos cargos, ha de memorarse que el juzgador de la alzada sí revisó la causa que dio lugar a la ruptura del contrato, al punto que hizo expresa mención de la expedición de unos correos con destino a la esposa y cuñado del demandante, comportamiento que adujo no tenía justificación, que además se ubicaba dentro de las prohibiciones impuestas al trabajador y resultaba grave a la luz del artículo 58 literal d) del RIT en tanto el trabajador desconoció las obligaciones de que trata el artículo 62 del CST.

Específicamente señaló que en la misiva del 15 de marzo de 2017, la empleadora le había informado al subalterno la decisión de terminar el vínculo laboral a partir del día siguiente, dada la justa causa en que incurrió al enviar a Patricia y a Marino Restrepo correos electrónicos que contenían información confidencial de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, como eran los informes de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta, relativos al manejo de los recursos en ese organismo.

Agregó que tales supuestos se hallaban probados

especialmente con la relación de correos electrónicos enviados por el actor a las direcciones marrestrepoa@hotmail.com y patyrestrepo@hotmail.com, y con el testimonio de César Augusto González. Que, además, el señor Giraldo Gómez en la diligencia de descargos había aceptado haber remitido la información a su esposa, Patricia Restrepo, para que la guardara y que por una «ligereza» también lo había enviado a su cuñado, Marino Restrepo, sin contar para ello con autorización expresa de sus superiores.

Acotó el Tribunal que tal conducta configuraba la justeza del despido, conforme a lo dispuesto en el literal a) numeral 6 del artículo 62 del CST, y que igualmente se enmarcaba en la prohibición prevista en el artículo 55 numeral 15 del Reglamento Interno de Trabajo consistente en «*revelar secretos o información confidencial, suministrar o utilizar información para fines o consecuencias adversas para la Federación*».

Precisó que también el actor había desconocido la obligación especial prevista en el numeral 2 del artículo 58 del CST, consistente en «*no comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tengan sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya obligación pueda ocasionar perjuicios a la Federación o a la Industria Cafetera*».

Por lo anterior concluyó que el actor había incurrido en falta grave, conforme al artículo 58 literal d) del RIT.

Ahora bien, la censura le reprocha al sentenciador, desde la perspectiva jurídica y fáctica, el omitir «*uno de los supuestos esenciales de la causal de despido que tuvo por probada*», esto es, la gravedad del asunto y la inexistencia de prueba que reflejara las «*consecuencias adversas*» que para la Federación tuvo el actuar del asalariado.

Aduce el recurrente que el proceder silencioso del juzgador respecto de este puntual aspecto, es equivocado, dado que resultaba necesario percatarse de la «*gravedad*» de la falta; calificación que no podía suponerse por la sola afirmación del empleador, por lo que el juez colectivo debió analizar el riesgo que pudo implicar el comentar con la esposa o un pariente cercano del trabajador, asuntos laborales; además, debió estudiar qué perjuicio pudo haber sufrido la Federación, o si quienes recibieron los correos se iban a beneficiar injustamente por conocer los informes de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta.

Igualmente, desde la óptica fáctica, señala que el colegiado dio por acreditado, sin estarlo, que el demandante incumplió gravemente sus obligaciones, toda vez que los medios de convicción aportados, en modo alguno lo demuestran. Itera que los hechos endilgados no configuran desatención de los deberes del empleado y mucho menos la gravedad con la que fue calificado.

Así las cosas, corresponde a la Sala establecer, desde el punto de vista jurídico, si el sentenciador estaba obligado a revisar las consecuencias del hecho que provocó el despido,

esto es, la «*gravedad*» de la falta imputada, y en consecuencia, si debía averiguar si a la empresa se le pudo generar algún perjuicio con los correos que envió el trabajador o si los terceros que los recibieron se beneficiaron injustamente del informe de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta, que les dejó conocer. Y, desde la óptica fáctica, si al omitir dicho estudio, incurrió en algún error al dar por acreditado, sin estarlo, que el demandante incumplió sus obligaciones laborales.

A pesar de que uno de los cargos se dirige por la vía indirecta, resulta pertinente señalar que los siguientes hechos establecidos por el juez plural no son objeto de debate en sede de casación: *i)* Agustín Giraldo Gómez laboró para la Federación Nacional de Cafeteros del 16 de enero de 1990 al 16 de marzo de 2017, mediante contrato de trabajo a término indefinido; *ii)* el último cargo desempeñado por el actor fue el de director de oficinas coordinadoras y otros territorios, con un salario integral de \$14.883.700; y *iii)* el vínculo laboral terminó por decisión unilateral de la empleadora adoptada el día 15 de marzo de 2017, a partir del día siguiente, «*alegando justa causa*».

De igual forma y preliminarmente, advierte la Sala que, en esencia, en ninguno de estos cargos se cuestiona que el actor remitió correos electrónicos a terceros (Patricia y Marino Restrepo); lo que reprocha la censura es que el sentenciador no haya verificado si la conducta desplegada por el trabajador era grave; ni comprobado si la información era confidencial, si quienes la recibieron obtuvieron algún

beneficio, y/o si la Federación sufrió algún perjuicio con tal proceder.

A efecto de resolver el ataque, es necesario comenzar por reiterar dos criterios que de vieja data la Sala ha precisado respecto del tema por dilucidar.

Uno, que si las partes en el contrato de trabajo, en la convención colectiva, laudo arbitral u otro acuerdo extralegal han entendido que una determinada conducta es grave, el sentenciador no puede desconocer tal calificación. En caso contrario debe determinarlo, y en el evento de serlo, no se requiere la demostración de un perjuicio a la empresa ni tampoco que el ánimo del trabajador hubiera sido la de causar un daño (sentencias CSJ SL12438-2015; CSJ SL1920-2018; CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105).

Y dos, que al trabajador le compete probar que fue despedido y al empleador demostrar las causas que invocó para ello.

De tal manera que la Sala se ocupará en primer término, de establecer si hay algún instrumento jurídico que califique de grave el hecho de que el trabajador comunique información de la empresa. Para ello resulta útil indagar en el reglamento interno y en el contrato de trabajo, si se considera como grave el comportamiento del demandante, únicas disposiciones a las que se refirió la pasiva al terminar el vínculo.

Pues bien, el artículo 58 de la norma referida (RIT), señala cuáles son las faltas que se consideran graves.

Textualmente indica:

Artículo 58. Constituyen faltas graves.

- a) El retardo hasta de 15 MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficientes, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficientes, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias (subraya la Corte).

A su vez, el artículo 52 del mismo reglamento prevé:

Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados. Observar los preceptos del Reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el jefe o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente, sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la Federación o a la Industria Cafetera, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios como también informar en forma inmediata los accidentes de trabajo.
6. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la Empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas, higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del Ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y

órdenes preventivas de accidentes o enfermedades profesionales.

8. Registrar en las oficinas de la Empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra.
9. Atender con cortesía y oportunidad a los miembros del gremio cafetero y a las demás personas que tengan que ver con la Federación o que acudan a ella en procura de información o servicio.
10. En la Fábrica de Café Liofilizado de Chinchiná, todo trabajador está obligado a hacer una correcta entrega y recibo de los turnos relativos y sucesivos. Igualmente, todo trabajador está obligado a cumplir en su totalidad la jornada asignada, salvo autorización del jefe respectivo.
11. Todo trabajador de la Fábrica de Café Liofilizado de Chinchiná y en especial aquellas que tengan contacto con el producto, deberán conservar su cabello y presentación personal en forma tal que no atente contra la seguridad del mismo.
12. Pertenece a la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia todo estudio, información, mejora, descubrimiento o invención, durante la respectiva relación laboral y referente a la labor o funciones que desempeñe y sobre ellos el trabajador guardará absoluta reserva. (subrayado fuera de texto).

Aunque el artículo 58 del RIT no remite a las prohibiciones que se les da a los trabajadores, es conveniente señalar que el artículo 55 que las contempla, precisa lo siguiente:

Queda prohibido a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes,
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la Empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deban abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se

- participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas, suscripciones, ventas o negociaciones de artículos misceláneos y cualquier clase de propaganda en los lugares del trabajo.
 7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
 8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la Empresa en objetivos distintos del trabajo contratado.
 9. Ingresar a las instalaciones de la Empresa alimentos, bebidas, comestibles, radios, TV, salvo autorización del personal directivo en casos especiales.
 10. Ingresar a los puestos de trabajo revistas, periódicos, documentos, publicaciones varias que no tengan relación con el desarrollo de las funciones asignadas o con el cargo, salvo aquel material que haga parte de programas de capacitación reconocidos orientados por la Empresa.
 11. Cobrar maliciosamente viáticos y gastos a que realmente no tenga derecho. El trabajador a quien la Federación le ha financiado vehículo incurre en cobro indebido de kilometraje cuando presente cuenta por recorrido no utilizado en las labores específicas de sus funciones.
 12. Exigir o recibir para sí, pago o gratificación de cualquier clase, por servicios que directa o indirectamente sean prestados por la Federación.
 13. Participar en campañas de proselitismo político o religioso dentro de la Empresa, o en el ejercicio de sus funciones. Se entiende por proselitismo político la ejecución de actos tendientes a buscar adición para determinado partido o perseguir a quienes no comulgan con sus ideas en tal sentido.
 14. El hábito del juego, de la droga o las costumbres inmorales del trabajador que puedan perjudicar el buen nombre o el servicio de la institución.
 15. Revelar secretos o información confidencial, suministrar o utilizar información para fines o consecuencias adversas para la Federación.
 16. Intervenir directa o indirectamente en favor o en contra de la elección de miembros de los Comités Departamentales o Municipales de Cafeteros, y en general cualquier acto tendiente a favorecer o afectar a uno o varios candidatos.
 17. Omitir o demorar la solicitud o la entrega de los pedidos que hagan los usuarios de la Federación, no hacer entrega inmediata y completa de las remesas de abonos, fungicidas, herramientas, etc, que recibe con destino a los compradores; y en general, todo acto que permita suponer que el trabajador está haciendo uso indebido, así sea momentáneo, de los recursos de los agricultores.
 18. Ser propietario, socio o empleado de una empresa exportadora de café, tostadora o trilladora de tipo... compra de café.
 19. Ser contratista directamente o por interpuesta persona, de un Comité Departamental.
 20. Conducir los vehículos de la Federación o los que ésta le

haya financiado con o sin reserva de dominio para el cumplimiento de sus funciones, en estado de embriaguez, bajo la influencia de narcóticos o simplemente, ingerir bebidas alcohólicas en estos vehículos, cuando se encuentre en misión oficial (resaltado de la Corte).

A su vez en la cláusula sexta del contrato de trabajo, que también se le invocó al demandante en la carta de terminación, aquel se comprometió a lo siguiente:

SEXTA. En mi calidad de empleado me comprometo y me obligo a guardar estricta confidencialidad de acuerdo con lo estipulado por la ley, e incluyendo los procesos, actividades e información empresarial que se me suministre o conozca. Esta confidencialidad comprende además, la información, los organigramas y procedimientos administrativos y organizacionales, las compras o ventas que se realicen, los proveedores, las utilidades o pérdidas, las políticas de mercadeo, las proyecciones o planes, que no podrán ser divulgados ni hacerlos accesibles a terceros por EL EMPLEADO ni usados por éste, ni aún con posteridad al término de este contrato, bajo la responsabilidad, civil y penal consecuente. En caso de infidelidad o de revelación de las actividades o de la organización de la Empresa o de cualquiera de los asuntos arriba reseñados, por mínima que ella sea y sin importar cual sea el método para hacerla será considerada como justa causa de terminación de este contrato por parte de LA FEDERACIÓN, sin perjuicio de las acciones civiles y penales a que haya lugar. (folio 22 y 23)

De los textos transcritos y en especial de los resaltados, la Sala advierte que en el reglamento interno de trabajo sí se calificó de grave, la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, pero no cualquier violación, sino la que fuera grave.

De tal suerte, que al juzgador le competía analizar si el comportamiento endilgado al trabajador como infracción a sus obligaciones era grave, y en efecto, así lo hizo y así lo consideró, como más adelante se explicará.

Igualmente, en el contrato de trabajo el empleado se comprometió a guardar estricta confidencialidad respecto de los procesos, actividades e información empresarial que tuviera. También, de manera expresa se obligó a que, en caso de incurrir en transgresión a dicho compromiso, ello constituiría justa causa para desvincularlo. Además, esta obligación se subsume en los supuestos de hecho regulados en las conductas que constituyen faltas graves calificadas por las partes en el literal d) del artículo 58 del RIT, en armonía con la obligación y prohibición a las que se hizo alusión en el párrafo anterior.

Aquí conviene resaltar que las partes de común acuerdo (el contrato de trabajo es bilateral), calificaron como un motivo justo para dar por terminado el vínculo laboral, el hecho de que el trabajador incurriera en una falta a la confidencialidad de los datos o información que, por razón de sus labores, tuviera.

Es decir que ante la tipificación de la conducta imputada como justa causa en el contrato de trabajo y, además, ante la calificación de grave, conforme al literal d) del artículo 58 del RIT, al sentenciador de segundo grado solamente le incumbía verificar la ocurrencia o materialización de la conducta.

Y en esa dirección el juzgador de la alzada se remitió a todo el caudal probatorio, en especial, a la diligencia de descargos que rindió el trabajador y a la prueba testimonial extrayendo del primero, que, se había dado a conocer un

asunto privado de la pasiva, lo cual resultaba un incumplimiento grave, de las obligaciones contractuales; indagación que podía y debía hacer conforme a lo ya destacado.

Ahora, frente a la carta de terminación y la diligencia de descargos que la censura acusa de haber sido equivocadamente valoradas, en tanto que, en la primera, no se explicó la gravedad de los hechos ni se aludió a los perjuicios que pudo sufrir la empresa con el envío de los correos; y a que, en la segunda, el trabajador tampoco reconoció que su actuar denotara gravedad, se establece lo siguiente:

1.- Carta de terminación.

En dicha oportunidad la entidad demandada le dijo al actor (folio 18):

Una vez analizadas las conductas graves en que usted incurrió en el desempeño de sus funciones como Director de las Oficinas Coordinadoras y Otros Territorios, y previamente analizada el acta de descargos, por medio de la presente le comunicamos que hemos decidido dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, suscrito con usted desde el 16 de enero de 1990, a partir del dieciséis (16) de marzo de 2017, con justa causa imputable a usted como trabajador, con fundamento legal y fáctico en lo establecido en el numeral 6 del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7 del D.L. 2351 de 1965, que establece: Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, en concordancia con el numeral 2 del artículo 58 del CST que obliga al trabajador a no comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación

pueda ocasionar perjuicios al patrono y artículos 55 y 56 del Código Sustantivo del Trabajo que establece las obligaciones de carácter general para las partes y en especial la obligación de ejecutar el contrato de buena fe y el deber de obediencia y fidelidad para con el empleador.

De igual forma, viola categóricamente lo establecido en la cláusula 6ta del contrato individual de trabajo suscrito entre las partes, el cual ordena al trabajador guardar la estricta confidencialidad de toda la información a la que tenga conocimiento. Adicionalmente queda establecido el incumplimiento de su parte a las prescripciones, obligaciones y prohibiciones contempladas en el Reglamento Interno de trabajo, establecidas en sus Artículos: 49 literal d) y e); el Artículo 52 numeral 2); el Artículo 55 numeral 15; y el Artículo 58 literal d).

La anterior determinación se fundamenta en las conductas asumidas por usted, en su condición de Director de las Oficinas Coordinadoras y otros territorios, al remitir información de carácter confidencial, vía correo institucional a la señora Patricia Restrepo Ángel y al señor Marino Restrepo, que no tienen ningún vínculo laboral o comercial con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia, así como tampoco solicitó usted autorización a su superior jerárquico para tal fin, y sin que haya solicitado a la empresa el permiso correspondiente para almacenar información de la empresa en un computador de su vivienda, conductas que usted acepta en el acta de descargos suscrita en la fecha y sin que haya usted justificado en debida forma tal comportamiento, entre otras cosas resultan contradictorias e incongruentes y por tanto no son de recibo para la empresa.

Teniendo en cuenta los argumentos señalados anteriormente, es claro que las conductas asumidas por usted violan de manera clara y categórica lo preceptuado en la normatividad legal anteriormente citada y a las injustificadas explicaciones dadas por usted en el acta de descargos, las cuales no pueden ser aceptadas bajo ningún punto de vista, en razón al cargo que desempeña y a la delicada información remitida a terceros, situación fáctica que nos faculta para terminar su contrato de trabajo con justa causa imputable a usted como trabajador.

Por lo anterior reiteramos que existe fundamento legal y fáctico suficiente para dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo y con justa causa imputable a usted como trabajador.

Como ya se advirtió, en el RIT se consignaron dos obligaciones que dan lugar a dos posibles transgresiones, y era suficiente con que una de ellas se encontrara probada

para que, en conexión con el contrato de trabajo, se considerara como justa causa de despido.

De tal manera que la misiva a través de la cual se puso en conocimiento del trabajador la decisión de la Federación de Cafeteros de no continuar ligada contractualmente fue apreciada adecuadamente por parte del sentenciador de segundo grado, por cuanto de su tenor literal dedujo que la entidad empleadora estaba endilgando al accionante el haber incurrido en una conducta calificada por las partes como falta grave en el literal d) del artículo 58 del RIT, conforme se analizó en precedencia.

2.- En la diligencia llevada a cabo a las 11:00 a. m. del 15 de marzo de 2017, en las instalaciones de la entidad demandada, ante el director de Gestión Humana, el gerente Administrativo, un abogado asesor y una secretaria de la entidad accionada, que corresponde a los descargos, (folio 13) se dijo lo que sigue:

[...]

2. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Manifieste usted, si fue notificado para la diligencia de descargos a la cual comparece hoy?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: Si por el Dr. Carlos Alberto González

[...]

5. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Sabe usted que toda la información relacionada con la institucionalidad es de carácter confidencial y privilegiada?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: Si correcto.

6. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Informe quién es Patricia Restrepo Ángely su relación con usted?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: Es mi señora.

7. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Informe quién es el señor Marino Restrepo y qué relación tiene usted con él?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: es mi cuñado y familiaridad.

8. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Informe si usted le envió a la señora Patricia Restrepo Ángel el correo relacionado con la situación y el informe de la Cooperativa de Caficultores del Meta?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: Si señor si lo envié, lo envié porque resulta que yo por cuestiones personales y de seguridad se los mando a mi señora para que ella me los baje al disco duro y para que el día de mañana no se me pierda la información. Yo utilizo un disco duro y no lo baje allí porque tengo poco tiempo. Mi información la guardo así para que quede en un sitio seguro. Ella me guarda toda la información porque he tenido la experiencia de que se me pierde. En otras oportunidades he utilizado el disco duro, tengo 10 días de estar en el nuevo cargo y apenas voy a solicitar el disco duro con este fin. Esa es la razón por la cual la envié, con copia oculta.

9. El Dr. Cesar Augusto, pregunta: ¿Explique porque (sic) en el correo de fecha 14 de marzo de 2017, la señora Patricia Restrepo Ángel, le reenvió al señor Marino Restrepo, el correo relacionado con la Cooperativa de Caficultores del Meta?

El Dr. Agustín Giraldo, responde: El primer sorprendido soy yo, porque no entiendo porque ella se lo envió si no le he autorizado para hacerlo, por ser información confidencial. En la noche le pregunté a mi señora porque razón le había enviado el correo a Marino, y ella me dijo que en el momento que recibió el correo estaba chateando con su hermano Marino sobre el tema de un apoyo para una consulta médica a raíz de los resultados de un cáncer de piel que me diagnosticaron el día anterior, razón por la cual sin darse cuenta le remitió el correo que yo le había copiado.

[...]

11. El Dr. Carlos Alberto González, pregunta: Si eso es así, por favor explique porque (sic) el 9 de marzo de 2017 le envía al correo de Marino Restrepo el informe de la cooperativa de caficultores de Caquetá y ese mismo día le envía el mismo informe a su señora esposa. ¿Porque (sic) le envió ese correo a su cuñado si el único propósito de enviar a su señora para guardar?

El Doctor Agustín Giraldo, responde: Que no recuerda que él le haya enviado esa información.

12. El Dr. Alberto pregunta: Explique porque (sic) el correo se enviaba para que su señora lo archivara y a renglón seguido se evidencia que se lo envía al correo del señor Marino Restrepo.

El Dr. Agustín Giraldo, responde: que no entiende porque se fue para el correo del señor Marino, que no tiene ningún interés, que no recuerda haberlo enviado. Que tiene que mirar su correo. Que no tiene razón para enviarlo, que tiene claro la confidencialidad con la empresa, que no tiene razón de ser, que si se envió fue una

ligereza si lo mando, es una ligereza no es premeditada, ni buscando filtrar información, porque el manifiesta que lleva muchos años, que si lo envió fue una ligereza.

[...]

14. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Informe si éste es el único correo con información institucional y confidencial que usted le ha enviado a la señora Patricia Restrepo Ángel?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: si, le reenvió a ella los correos que considero los debo tener guardados.

[...]

16. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Usted, solicitó autorización a la Federación o a sus superiores, para enviar información de carácter institucional y confidencial a terceros?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: No

17. Dr. Cesar Augusto - Pregunta: ¿Solicitó autorización para enviar los correos a su señora?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: No lo hice a criterio personal para tener seguridad, aclaro que no es para que los lea sino para que los guarde.

18. El Dr. Cesar Augusto pregunta: ¿Tiene algo más que agregar relacionado con esta diligencia?

El Dr. Agustín Giraldo, Responde: Yo si estoy muy preocupado porque es mi vida laboral, ayer tuve una revisión con mi señora y también por lo que estoy pasando. Hoy tengo cita con el oncólogo, yo le pido a la empresa que mire los temas que he manejado, que esto puede ser una ligereza, pero me equivoqué, voy a revisar los correos del 9 de marzo. Sé la confidencialidad que tiene la empresa, y reconozco mi error asumo las consecuencias y como siempre he dicho. Da gracias por el espacio que te dieron (subrayado de la Sala).

Pues bien, aunque en el anterior documento, como lo hace notar la censura, no se le indagó al trabajador por la gravedad de su comportamiento, la Sala no puede desconocer que en dicha oportunidad el demandante admitió que conocía que toda la información que recibía era confidencial, que no contaba con autorización para enviársela a su esposa ni a su cuñado, y que no obstante ello, les había remitido unos correos que contenían un informe de

la cooperativa de caficultores, aunque alegó que lo había hecho con el propósito de que no se le perdiera y por una *ligereza*.

De tal suerte que en ningún desatino valorativo incurrió el Tribunal, por lo menos con carácter de evidente, cuando de tal documental infirió que el trabajador había confesado el envío de una información confidencial, conducta que, en el contrato de trabajo, como se vio, se acordó sería justa causa de despido, la cual se enmarcaba como una falta grave conforme a los artículos 52, 55 y 58 del reglamento interno de trabajo y a lo pactado en la cláusula sexta contractual.

Por ello, el juzgador no se equivocó en el análisis de este escrito pues, si bien al trabajador no se indagó acerca de si las partes habían acordado la gravedad de la conducta, tal omisión no le resta trascendencia a la aceptación del accionante en cuanto a la falta cometida.

Así las cosas, al evidenciar la confidencialidad del documento que se envió a un tercero, lo procedente era que el sentenciador, en armonía con la cláusula sexta del contrato de trabajo y lo pactado en el reglamento interno de trabajo predicara la justeza de la desvinculación.

3.- Comunicación del 8 de febrero de 2017 (f.º 443).

Esta misiva está suscrita por el gerente administrativo de la Federación Nacional de Cafeteros, y a través de ella se le informa al actor, que, a partir del 1 de marzo de 2017, «*ha*

sido traslado (sic) al área de Oficinas Coordinadoras y Otros Territorios para desempeñar el cargo de Director de Oficinas Coordinadoras y Otros Territorios en las mismas condiciones laborales».

Igualmente, le anuncia que adjunta la prescripción del cargo, en el que se fijan los roles y responsabilidades, las interacciones y las competencias que le corresponden, como apoyo y fortalecimiento de la cultura organizacional; sin embargo, dicho documento no está adjunto a la carta.

De tal suerte que de este medio no se puede inferir nada más que la fecha a partir de la cual el accionante fue trasladado al cargo del que fue despedido. Por ello, el sentenciador no podía derivar la injusticia de la desvinculación que pregona la censura.

4. Relaciones de correos electrónicos enviados por el accionante a las direcciones marrestrepa@hotmail.com y patyrestrepa@hotmail.com (f. os 555-568). Se trata de unos cuadros que en lo relevante señalan lo siguiente:

Hora local	Sujeto	Estado	Archivos adjuntos	Tamaño
09/03/2017 19:39	Asamblea Coop. Caquetá Marzo 10 del 2017	Entregado: 65.55.92.152,250 <u>marrestrepa@hotmail.com</u>	Informe de gerencia 2016.doc. Informe gerencia 2016.ppt, orden del día asamblea coocafica 2017.doc	2636735
20/02/2017 12:12	Beneficio	Entregado: 65.55.37,88,250 <u>marrestrepa@hotmail.com</u>	final_libro_beneficio_isbn.p df	2503279 6 en

Hora local	Sujeto	Estado	Archivos adjuntos	Tamaño
14/03/20 17 8:44	Re: Rm: Informe Coop del Meta	Entregado: 65.55.37,72,250 patyrestrepo@hotmail.com	[sin título]	44781
19/03/20 17 18:38	Rm: Asamblea Coop Caquetá Marzo 10 del 2017	Entregado: 104.44.194.237, 250 patyrestrepo@hotmail.com	image.1489102252696.gif.i nforme de gerencia 2016.doc, informe de gerencia 2016.ppt, orden del día asamblea cocafica 2017.doc	2656060
03/03/20 17 12:52	Rm: SALUDO	[...]		8500
[...]				7533
02/03/20 17 15:44	Rm: TEMAS PENDIENT ES OFICINA CAQUETÁ	Entregado: 65.55.33.135,250 patyrestrepo@hotmail.com	[sin título] acta suspensión convenio putumayo.pdf, adición de tiempo putumayo.pdf, annex 1.a- anexo un 1.a tdr.c&g.g. 107 (1).pdf. annex 5. Certificaciones y aseveraciones [...]	1882436 9
[...]				
15/02/20 17 14:56	Rm: puntos para entrega de las Oficinas Coordinad oras	Entregado: 104.44.194.237,2 50 patyrestrepo@hotmail.com	[sin título]	
[...]				

De lo transcrito se colige que, a pesar de que le asiste razón a la censura en cuanto a que las relaciones de correos electrónicos enviados a las direcciones marrestrepa@hotmail.com y patyrestrepo@hotmail.com, son documentos en los que aparentemente figura un listado de estos enviados por el demandante a su esposa y cuñado,

sin que sea posible conocer el contenido, lo cierto es que sí permiten inferir que el accionante enviaba información a su esposa, a la cual tenía acceso con ocasión de su trabajo.

Bien vale la pena señalar que, para el sentenciador de segundo grado, el hecho de remitir correos electrónicos a la cónyuge y al hermano de ésta, contentivos del informe de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta, en el que había información acerca del manejo de los recursos de ese organismo, sin contar con autorización de sus superiores, evidenciaba la existencia o configuración de la conducta endilgada, esto es, el enviar información confidencial a terceros sin autorización de la empresa, proceder que se subsumía en los supuestos pactados por las partes como falta grave en el reglamento interno de trabajo.

Así las cosas, no era necesario que el juez de segundo grado entrara a realizar algún análisis acerca del perjuicio que pudo haber sufrido la Federación, o si los terceros (esposa y cuñado) se iban a beneficiar por conocer los informes de gestión de la Cooperativa de Caficultores del Meta, pues como quedó sentado, para que se configure la *falta grave*, así como la *violación grave* de las obligaciones o prohibiciones del trabajador, no se requería que efectivamente se hubiera ocasionado un daño o perjuicio a la empleadora o generado beneficio para el empleador.

Lo anterior hace inane el estudio de los demás medios de convicción acusados en el tercer cargo, por cuanto con ellos se pretende demostrar que el colegiado de segundo

grado erró al dar por acreditado, sin estarlo, que el actor incumplió *gravemente* sus obligaciones laborales, pues a juicio de la censura, los hechos atribuidos en modo alguno demuestran un incumplimiento de obligaciones y mucho menos grave, argumento del recurrente que con lo dicho queda sin fundamento.

Además, el censor admite que los otros medios de convicción no contribuyen a demostrar el yerro enrostrado, pues señala explícitamente que ninguna de las pruebas acredita que el incumplimiento de las prohibiciones del trabajador «*implican gravedad*», dado que los Estatutos de la entidad contienen una reglamentación abstracta que no alude a los hechos del proceso; y que el Código de Ética y Buen Gobierno; la Política para la Gestión, Seguridad y Calidad de la información; y el Manual de uso de Tecnología de información tampoco indican nada relacionado con los hechos estudiados.

Finalmente, tampoco es viable adentrarse en el estudio de los testimonios de Carlos Augusto González Cortés y Gustavo Adolfo Vélez, por cuanto no son pruebas hábiles en sede de casación, las cuales únicamente se pueden analizar si previamente se ha acreditado yerro fáctico en documento auténtico, confesión o inspección judicial, circunstancia que no ocurre en el presente caso.

En consecuencia, establecido el contenido material de las pruebas calificadas en casación, se concluye que tal como lo determinó el juez colegiado, la razón que esgrimió el

empleador para dar por finiquitado unilateralmente el contrato de trabajo está acreditado con las pruebas aportadas al plenario y se adecúa a las causales previstas en los numerales 6 del contrato de trabajo y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, cuya gravedad se deriva de lo pactado por las partes en los artículos 52, 55 y 58 del RIT y en la cláusula sexta del contrato de trabajo.

Por las anteriores razones la Sala encuentra que el colegiado no cometió los yerros jurídicos ni fácticos enrostrados.

Las costas del recurso extraordinario estarán a cargo de la recurrente, toda vez que su demanda de casación no salió avante y tuvo réplica. Se fijan como agencias en derecho a favor de la opositora demandada la suma total de \$5.300.000 M/cte, la que se incluirá en la liquidación que se practicará conforme al artículo 366 del Código General del Proceso

XIV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá el 29 de enero de 2020, en el proceso ordinario laboral que el recurrente **AGUSTÍN GIRALDO GÓMEZ** instauró contra la **FEDERACIÓN NACIONAL DE CAFETEROS DE COLOMBIA**.

Costas como se dijo.

Notifíquese, publíquese, cúmplase y devuélvase el expediente al tribunal de origen.

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN