



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1



DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

Magistrada ponente

SL232-2020

Radicación n.º 76145

Acta 03

Bogotá, D. C., cinco (5) de febrero de dos mil veinte (2020).

La Corte decide el recurso de casación interpuesto por **MAURICIO AMAYA PARRA**, contra la sentencia proferida por la Sala de Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de julio de 2016, en el proceso ordinario laboral que instauró contra el **BANCO POPULAR S.A.**

I. ANTECEDENTES

Mauricio Amaya Parra instauró demanda ordinaria laboral contra el Banco Popular S.A., con el fin de que se

declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido que se ejecutó entre el 16 de junio de 2003 y el 4 de septiembre de 2014; que dicha relación terminó por decisión unilateral y sin justa causa por parte del empleador y que no le fueron pagados los salarios, las prestaciones sociales, ni indemnización alguna al momento de su retiro.

En consecuencia, pide que se condene al demandado al pago de la indemnización por los perjuicios materiales y morales que le fueron causados; la reliquidación de las cesantías, junto con los respectivos intereses; la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 4 de la convención colectiva de trabajo suscrita el 26 de mayo de 1992 entre el banco y el sindicato de la empresa; lo ultra y extra *petita* y las costas del proceso. (f.º 90 a 92).

En respaldo de sus pretensiones, informó que prestó sus servicios personales en favor del banco demandado entre el 16 de junio de 2003 y el 4 de septiembre de 2014 -esto es, 11 años, 2 meses y 18 días- a través de un contrato de trabajo a término indefinido, sin solución de continuidad y de manera subordinada; que el último cargo que ejerció fue el de asesor comercial y que el último salario devengado fue de \$2.023.183,16. Advirtió que el banco accionado decidió dar por terminada la relación de trabajo, de manera unilateral y sin causa que lo justificara.

Explicó que, si bien la demandada le invocó una supuesta justa causa del despido, consistente en «*los graves perjuicios ocasionados [...] y el riesgo en que puso los intereses*

tanto del cliente Colegio Manuel del Socorro Rodríguez, como del Banco, violando no solo los controles y reglamentación del Banco para entrega de chequeras, sino también, las políticas para la prevención, manejo y resolución de conflictos» (f.º 4), tales faltas no se presentaron en la forma en que le fueron endilgadas por su empleador.

Para ilustrar sobre dicha situación, precisó lo siguiente:

El pagador del Colegio Técnico Industrial Piloto, Héctor Daniel Wilches, «no se dio cuenta que retiró una chequera de otra entidad, ni aun cuando el talonario había salido de las instalaciones del Banco, pues incluso procedió a girar cheques usando la chequera equivocada». Para el día en que el demandante hizo entrega de la chequera equivocada a otro cuentahabiente, viernes 22 de noviembre del año 2013, había ingresado a la oficina Claret del Banco Popular una gran cantidad de usuarios, haciendo fila en la plataforma de servicios, donde hacía lo propio el señor MAURICIO AMAYA, que por la agilidad con que debían ser atendidos, no era imposible que se hubieran cometido errores como el sancionado por el Banco.

La terminal administrativa de la compañera de plataforma, una vital herramienta de trabajo, estaba dañada desde hacía un mes y al demandante le tocaba compartir su computador con ella. El 6 de diciembre se dieron cuenta en la oficina Claret que se había entregado equivocadamente una chequera del COLEGIO MANUEL DEL SOCORRO RODRÍGUEZ al colegio TÉCNICO INDUSTRIAL PILOTO y de inmediato se hicieron las correcciones y ajustes a las cuentas equivocadas; no se perdió dinero, no hubo detrimento patrimonial y mucho menos se puede decir que el señor MAURICIO AMAYA actuó premeditadamente, es decir, con dolo.

El contrato de cuentas corrientes del Banco Popular S.A. establece en su cláusula décimo novena lo siguiente: el cliente queda obligado a revisar en el momento de su entrega, la libreta de cheques suministrada por el BANCO con el fin de comprobar la cantidad de cheques que recibe y a efecto de verificar si el número de la cuenta corriente estampada en cada uno de ellos, es el mismo que le ha sido asignado por el Banco (f.º 4 y 5).

Señaló que el error en la entrega de la chequera ocurrió el 22 de noviembre de 2013, pese a lo cual, solo fue citado a descargos el 17 de julio de 2014, esto es, luego de

transcurridos más de siete meses de verificados los hechos que se le imputan.

Agregó que, aparte de lo anterior, como es contador profesional, prestó su firma para actualizar el balance contable de los clientes Multiusos Ltda. y Adriana del Pilar Tovar, procedimientos que, en criterio de la entidad bancaria, violaron el código de ética y condujeron a un conflicto de intereses. Sin embargo, afirmó que la oficina Claret hizo la activación de las cuentas de esos clientes, a sabiendas de que los estados habían sido certificados por él y puntualizó que dicho código ético no tiene fuerza vinculante, al no formar parte del reglamento interno de trabajo de la empresa ni haber sido pactado en la convención colectiva, razón por la cual no puede ser utilizado como parámetro legal o reglamentario para despedir a los trabajadores. Manifestó que, aunque éstos hechos ocurrieron el 6 de diciembre de 2013 y el 7 de mayo de 2014, sólo fue citado a descargos, el 17 de julio de 2014.

Afirmó que fue despedido sin que se agotara el procedimiento previsto para imponer sanciones disciplinarias, consagrado en los artículos 115 del CST y 9 de la convención colectiva de trabajo -1990, según los cuales, el trabajador debe ser llamado a descargos dentro de los tres días siguientes a aquel en que el empleador tenga conocimiento de las presuntas faltas cometidas.

Finalmente, adujo que durante la vigencia de la relación laboral, observó una conducta intachable y cumplió con lealtad y eficacia sus deberes como trabajador.

Al dar respuesta a la demanda, el Banco Popular S.A. se opuso a todas las pretensiones invocadas en su contra. En cuanto a los hechos, admitió los relacionados con la vinculación laboral del actor; los extremos temporales de dicha relación; el último cargo desempeñado y los hechos que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo; los demás, dijo que no eran ciertos.

Explicó que, durante la vigencia de la relación laboral, así como al momento de su terminación, pagó al demandante los salarios y las prestaciones sociales debidos; que esta persona conocía con suficiencia los deberes que le asistían como empleado y las consecuencias que conllevaba su incumplimiento y agregó que el despido se dio dentro de los términos legales. Explicó que el actor incurrió en una actuación negligente y lesiva para los intereses del banco, por lo que los motivos que se invocaron para finalizar dicho vínculo, constituyen justa causa de terminación. Agregó que el banco adelantó una investigación sobre las circunstancias que dieron lugar a la desvinculación del trabajador, trámite que justificó en este caso, el tiempo que transcurrió entre la ocurrencia de los hechos y el despido efectivo.

Propuso las excepciones de prescripción, falta de causa, pago, buena fe, inexistencia de la obligación, compensación y la genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, en sentencia del 1 de abril de 2016, absolvió a la demandada de todas las pretensiones y condenó en costas a la parte actora.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante sentencia del 28 de julio de 2016, resolvió:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia impugnada conforme a lo expuesto en esta audiencia.

SEGUNDO: CON COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal puso de presente que, en el escrito de apelación, el demandante había hecho alusión a unos elementos de prueba que no fueron decretados por el juez de primera instancia, concretamente, porque su práctica fue negada en audiencia del 1 de abril de 2016 y que, como contra esa decisión la parte interesada no había interpuso recurso alguno, no era posible tenerlos como medios de convicción válidos dentro del proceso, ni mucho menos, pronunciarse sobre ellos.

Luego, indicó que, si bien la apelación resultaba genérica e imprecisa, de ella podía inferirse que el asunto de

inconformidad consistía en saber si las pruebas obrantes en el proceso permitían demostrar que el despido del trabajador ocurrió sin justa causa que lo respaldara. Explicó que lo que tenía que ver con la reliquidación de salarios y de prestaciones sociales, así como la falta de inmediatez en la terminación del contrato de trabajo y el no agotamiento del procedimiento convencional ante un caso de despido, eran aspectos sobre los que no se había recurrido, por lo que no serían objeto de estudio de fondo.

Centrado en el asunto en cuestión, el Colegiado explicó que a folios 13 a 19 del plenario, obraba la carta mediante la cual el banco demandado informó al actor la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, invocando para ello, tres faltas puntuales:

- La primera, haber entregado el 22 de noviembre de 2013, una chequera perteneciente al colegio Manuel Socorro, al colegio Técnico Industrial, incumpliendo con ello el manual de cuentas corrientes y entrega de productos, generando que este último establecimiento educativo girara 9 cheques, de los cuales, 5 de ellos fueron cobrados por ventanilla, en la misma oficina en la que trabajaba el demandante y sin la firma del titular del número de la cuenta.
- La segunda, haber prestado su firma, en calidad de contador, para actualizar balances contables de la sociedad Multiusos Ltda. en los años 2011 a 2013,

actualizando con ello la documentación requerida para el manejo de cuentas corrientes.

- La tercera, haber firmado una certificación de ingresos promedio como trabajador independiente, a nombre de Adriana del Pilar Tovar y con el fin de que esta persona pudiera abrir una cuenta de ahorros, el 25 de octubre de 2013.

Agregó que, con ocasión de tales hechos, el banco adelantó a una investigación, cuyos resultados arrojaron que el demandante, en su condición de asesor comercial, cometió el error operativo en la entrega de la chequera; que *«llevaba como responsable en dicho cargo desde el 28 de julio de 2010, se pagaron 5 cheques por ventanilla por la misma oficina [...] ya que no fue validada la firma en el aplicativo [...]»*. Además, se advirtió la comisión de faltas al código de ética, al prestar su firma como contador para actualizar balances contables de clientes del banco y precisó que el 17 de julio de 2014, se llamó a aquél para que rindiera los respectivos descargos.

Bajo ese entendido y, teniendo en cuenta los términos en los que celebró el contrato de trabajo con el banco que lo obligaban, entre otros deberes, a observar todo el cuidado y diligencia necesarios para la cumplida y efectiva ejecución de su labor, estimó que en este caso el actor no actuó con la debida diligencia y cuidado, situación que no se justifica teniendo en cuenta la antigüedad que tenía en el cargo y el pleno conocimiento de los procedimientos que

debían agotarse en el caso de entrega de chequeras. Agregó que, si bien no se causaron perjuicios económicos al banco, ello se debió a las operaciones y a los débitos efectuados a las cuentas respectivas y no porque su negligencia no los hubiera ocasionado, ya que se logró *«el pago de cinco cheques por un valor superior a los 20 millones de pesos»*.

Añadió, frente a las otras dos faltas relacionadas con la firma de balances contables, que en este caso se presentó una violación al código de ética, toda vez que existía un conflicto de intereses pues el actor fungió, a la vez, como contador y como trabajador del banco, resaltando que la expedición de tales documentos se hizo *«para cumplir precisamente requisitos que la entidad bancaria exigía para el manejo de cuentas corrientes, lo que hace evidente que obtenía un beneficio personal [...]»*.

Así las cosas, estimó que en este caso estaban demostradas las faltas que le endilgó el demandado al actor y que éstas configuraban justa causa para terminar el vínculo laboral con el demandante, de conformidad con los literales g) y h) del contrato laboral, relativas a cualquier extralimitación del trabajador en el ejercicio de sus funciones y el incumplimiento de sus obligaciones comerciales.

Por último, explicó que la demandada sólo tuvo conocimiento de los resultados de la investigación por la entrega de la chequera y de los hechos relacionados con

las faltas a la ética, el 17 de julio de 2014 (f.º 326 a 338). Indicó que, en este asunto, el banco no estaba obligado a surtir el trámite previsto en el artículo 9 de la convención colectiva de trabajo, toda vez que ese procedimiento es aplicable únicamente en los casos en que se busca imponer sanciones disciplinarias, sin que el despido esté contemplado como una de ellas.

IV. RECURSO DE CASACIÓN.

El recurso fue interpuesto por la parte demandante, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, por lo que se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

El recurrente pretende que la Corte case totalmente la sentencia impugnada para que, en sede de instancia, revoque la decisión proferida por el juez de primer grado y, en su lugar, acceda al reconocimiento de las pretensiones contenidas en la demanda inaugural.

Con tal propósito formula un cargo, por las causales «*primera y segunda de casación*», el cual fue replicado por el banco demandado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la sentencia impugnada de violar de manera directa la ley sustancial, en la modalidad de infracción

directa de los artículos 25, 53 y 83 de la Constitución Política; 1, 8, 9, 13, 14, 18, 20, 21, literal a) del numeral 6) del 55, 62 y 63 (modificados por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965), 64 (modificado por el artículo 8º del Decreto 2351 de 1965, 6º de la Ley 50 de 1990 y 28 de la Ley 789 de 2002), 104, 115 y 467 del CST.

Para demostrar el cargo, en primer lugar, le reprocha al Tribunal haber desconocido las normas que protegen al trabajador; los artículos 53 de la Constitución Política y 1 del CST, que prevén que la finalidad de dichas disposiciones es lograr la justicia en las relaciones laborales y que cualquier estipulación que desconozca el mínimo de derechos y garantías de los trabajadores no produce efecto.

Hechas estas referencias, procede a transcribir apartes de la decisión de segundo grado, para luego indicar que, sin un acertado juicio de valor, el *ad quem* concluyó que el actor actuó de manera errada y negligente al entregar una chequera a una persona distinta de su verdadero titular; afirmaciones que, en su criterio, no tienen soporte fáctico alguno «*toda vez que si se reputa como NEGLIGENTE un comportamiento, es imperativo escrutar en la subjetividad del individuo si ese actuar fue descuidado, omisivo o no hubo la suficiente aplicación como para que el hecho no ocurriera*» (f.º 15) pues, lo contrario implicaría un tipo de responsabilidad objetiva, proscrita en nuestro ordenamiento.

Precisa que «*errar es de humanos*» y que, si bien en esta oportunidad se equivocó, también es cierto que dos cajeros

pagaron cheques sin el lleno de los requisitos –no siéndole imputable ese hecho- y que, en últimas, ese error se subsanó, debitando de la cuenta favorecida el valor pagado de más, lo que descarta el perjuicio económico en contra del banco.

Indica que las normas que se aplican para el despido son los artículos 62 y 63 del CST, en los que no se encuentra descrita ninguna de las conductas con base en las cuales fue removido del cargo. Considera que el Tribunal erró cuando fundamentó su fallo, únicamente en la carta de despido y en el informe de seguridad, desconociendo el fundamento legal que regula las relaciones laborales y que le imponen al Estado y a los funcionarios públicos, el deber de proteger el trabajo en condiciones dignas y justas.

Así mismo, considera que el Tribunal erró al concluir, sin fundamento alguno, que el actor tuvo un beneficio personal, lo que califica de *«sacado de los cabellos, raya en la temeridad [...] lo manifestado por el ad quem no es pues, una evidencia, es una simple conjetura»* (f.º 16). Agrega que firmó unos balances contables cuyos datos no fueron tachados de apócrifos o falsos y si así hubiera sido, le correspondía a los organismos de vigilancia y control, hacer el respectivo pronunciamiento sobre ese asunto. Precisó que, en todo caso, él no procedió a la apertura de las cuentas corrientes de los clientes a quienes les efectuó los respectivos balances, lo que demuestra la buena fe en su comportamiento y su voluntad de vincular a nuevos clientes al banco, ayudando a su crecimiento y en total beneficio de los intereses de la empresa, circunstancia que se comprueba si, además, no

logró demostrarse que hubiera recibido alguna remuneración con ocasión de esos servicios como contador.

Refiere que en las sentencias CC C-470 de 1997, C-034 de 2003 y C-1507 del 2000, la Corte Constitucional ha resaltado la garantía de estabilidad laboral del trabajador, que consiste en una verdadera resistencia al despido, siendo este posible solamente si se configuran alguna de las causales establecidas por el legislador. Asimismo, en esos pronunciamientos se resalta que tales garantías se encuentran amparadas a la luz de los artículos 13 y 43 del CST, de acuerdo con los cuales, las estipulaciones o pactos que desmejoren la situación del trabajador, se tendrán por no escritos. Por lo tanto, aduce que el límite del reglamento interno del trabajo es la ley.

Hace alusión al principio de buena fe, a los artículos 55 del CST, 25 y 53 de la Constitución Política y resalta que el *ad quem* desconoció el postulado que establece que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de una especial protección del Estado, en la medida en que no tuvo en cuenta que el error cometido por él se había subsanado y que, por ello, resultaban desproporcionados su despido y el trato desconsiderado que le fue dado por su empleador.

Precisa que el despido es la máxima de las sanciones y., por ende, el Tribunal desconoció el artículo 9º de la convención colectiva de trabajo mediante el cual se dispone que el trabajador debe ser llamado a descargos dentro los

tres días siguientes al conocimiento que el banco tenga de la comisión de la falta, lo que no ocurrió en su caso. Explica que, como el hecho que se le imputa –relacionado con la entrega equivocada de una chequera– ocurrió el 22 de noviembre de 2013, no tiene justificación que se le hubiera llamado a descargos el 17 de julio de 2014. Añade que es claro que el banco demandado sí agotó el procedimiento convencional previsto para estos eventos, pues lo llamó a descargos en espera de una sanción, por lo que no es admisible ni que se le hubiera despedido ni que se entienda que este hecho no constituye una sanción, pues es la máxima entre todas, por lo que se violó el trámite para imponerla.

Por último, aduce que no es admisible considerar que desconoció las obligaciones y prohibiciones que tenía como trabajador por un simple error que cometió, como tampoco que se entienda que esa falta respalde una causa justa de despido, máxime si siempre ejecutó el contrato de trabajo de buena fe.

VII. RÉPLICA

El apoderado de la parte demandada señala que el cargo no debe prosperar debido a que la censura pretende que se case la sentencia, reprochando una errada apreciación de los elementos probatorios tenidos en cuenta por el Tribunal, siendo que la vía correcta para cuestionar estos asuntos es la indirecta, no escogida por el actor.

Considera que, en todo caso, la decisión cuestionada

analizó correctamente los supuestos de hecho que dieron lugar a la terminación del contrato de trabajo del demandante y con acierto entendió que constituían justa causa del despido, por lo que no hay lugar a casarla.

VIII. CONSIDERACIONES

Lo primero que resalta la Sala es que el cargo incurre en imprecisiones técnicas que dificultan su análisis y que hacen improcedente el estudio de ciertos aspectos que resultan ajenos a la senda escogida.

En primer lugar, al anunciar la causal con base en la cual se sustentaría el cargo, el recurrente se equivoca al señalar que lo haría por la causal primera y segunda de casación. Debe recordarse que la *reformatio in pejus* es una causal autónoma en la casación del trabajo, de manera que resulta ser una inconsistencia involucrarla con temas propios de la causal primera, como impropriamente lo hace el censor, cuando formula el cargo por la vía directa.

En efecto, las dos únicas causales de casación parten de presupuestos diferentes pues, en la primera, es un quebrantamiento de la disposición que, constituyendo la base esencial del fallo, consagra los derechos reconocidos o desconocidos por el fallo recurrido, al paso que, en la segunda, el defecto de la sentencia radica en hacer más gravosa la situación del único apelante o de la parte en cuyo favor se surtió la consulta. Son dos causales autónomas, por lo que no es dable mezclarlas en un mismo cargo (CSJ SL 4

jul. 2001, rad 15885). Sin embargo, como quiera que en la demostración no se hace referencia alguna a la causal segunda, debe entenderse que fue una simple imprecisión que, por ende, es superable.

De otra parte, aunque el cargo es formulado por la vía directa, el recurrente incurre en la imprecisión de involucrar cuestionamientos de orden fáctico, como cuando le reprocha al *ad quem* no haber efectuado un estudio riguroso de las pruebas que hubiera permitido determinar su responsabilidad subjetiva en la comisión de las conductas que condujeron a su despido, pues, estos asuntos son ajenos a la senda escogida. Por ello, la Corte se relevará de su estudio, centrándose en los temas de índole jurídica que la censura plantea.

Hechas estas precisiones, la Corte también pone de presente que el cargo formulado por el actor, no está planteado con la debida claridad de manera que, se dificulta su entendimiento. Sin embargo, haciendo un esfuerzo se pueden identificar tres aspectos puntuales de inconformidad, a saber: *i)* la causal de despido que tuvo por demostrada el Tribunal; *ii)* la responsabilidad subjetiva y la inexistencia de un perjuicio económico derivado de su falta y *iii)* la presunta violación del debido proceso. En ese orden, la Sala abordará el estudio de tales asuntos.

i) La causal de despido

Según el censor, ninguna de las conductas que le endilgó el banco demandando y que dieron lugar a la terminación de su contrato de trabajo, se encuentran descritas en los artículos 62 y 63 del CST, único fundamento legal admisible para que se entienda que un despido es legal.

No obstante, se equivoca el casacionista cuando exige que las normas legales mencionadas consagren en detalle cada una de las faltas en que puede incurrir un trabajador en la ejecución del contrato de trabajo y que, como en el caso concreto, en tales disposiciones no hay una descripción detallada de la falta relacionada con la entrega errada de cheques o el incumplimiento del código de ética, las conductas que le fueron endilgadas no pueden soportar el despido que el *ad quem* calificó de justo.

Si se observan los términos en los que el legislador redactó las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, es posible advertir que su formulación es genérica, esto es que, si bien se trata de causales taxativas que no pueden ser ampliadas o modificadas por las partes, en su contenido no se hace una descripción exacta de los comportamientos que llevarían a configurar una de tales causales y no es así, porque ello sería inviable, pues no es posible prever todos los escenarios que podrían generar actos contrarios a las obligaciones y deberes del trabajador en cada caso.

Así, se advierte que la norma en cuestión menciona como causales que puede invocar el empleador, todo acto de

violencia, injuria, malos tratamientos, grave indisciplina, entre otras. Dentro de esos supuestos, como es lógico, cabe una multiplicidad de comportamientos que podrían encuadrarse en cada una de esas faltas, de modo que, por ejemplo, en la categoría de violencia quedarían comprendidas todas aquellas actuaciones que impliquen el uso de la fuerza sea física o moral, sin que se requiera que todas las hipótesis posibles deben estar detalladas en la norma.

Y es precisamente en atención a dichas causales, que el empleador en este caso invocó como justa causa de terminación del contrato laboral del actor, el incumplimiento de los numerales 6 y 16 del artículo 104 (f.º 283) del reglamento interno de trabajo, de acuerdo con los cuales, cualquier violación grave de las obligaciones que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajador. Esta causal reglamentaria equivale a la prevista en el literal a) del numeral sexto del artículo 62 del CST. De manera que, al ser su falta una causa justa de despido, no hay motivo alguno para afirmar que los motivos que se le invocaron para dar por finalizado su relación de trabajo, no se soportaron en la legalidad.

Sobre este punto, resulta pertinente poner de presente que los numerales 6 y 16 del reglamento interno de trabajo, prevén que constituye justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del banco, cualquier violación grave de las obligaciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60

del CST y la violación grave de las obligaciones legales y reglamentarias. En ese mismo sentido, el artículo 58 del CST prevé como obligación del trabajador, observar los preceptos del reglamento y cumplir las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador y, por su parte, la cláusula segunda del contrato de trabajo contempla como uno de los deberes del trabajador, observar en el cumplimiento de sus obligaciones todo el cuidado y diligencia para la cumplida y eficaz ejecución de los trabajos que se le encomienden (f. 77), carga que, de acuerdo con el Tribunal, no fue atendida por el actor en este caso.

Así las cosas, como la falta que le fue endilgada al trabajador y que dio lugar a su retiro del banco sí está prevista en la ley como una causa legal de terminación del contrato de trabajo, no le asiste razón al censor en sus reproches en lo que a este aspecto se refiere.

ii) La responsabilidad subjetiva y la inexistencia de un perjuicio económico

Según el censor, el Tribunal en este caso consideró que las faltas por él cometidas daban lugar a la terminación justificada de su contrato de trabajo por parte del empleador, sin tener en cuenta, de una parte, que no se causó ningún perjuicio económico a la empresa, porque logró debitarse de la cuenta del colegio a quien le había sido entregada la chequera equivocada, el dinero que correspondía a los cinco cheques que lograron girarse y pagarse y, de la otra, porque se calificó su comportamiento de negligente, sin haber

valorado las razones personales que podrían explicar lo ocurrido, desconociendo que errar es un acto de humanos.

Pues bien, sobre el primer punto, debe recordarse que el empleador consideró que la conducta del trabajador había quedado inmersa en la causal prevista en el literal a) del numeral 6º del artículo 62 del CST, esto es, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, concretamente, al violar los numerales 6 y 16 del artículo 104 del reglamento interno de trabajo (f.º 18).

Ahora, es importante precisar que la falta grave es diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales, en tanto la primera requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal, corresponde al juez. Así lo ha reiterado esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones, entre ellas, CSJ SL8028- 2014.

Hecha esa precisión, la Corte encuentra que, contrario a lo señalado por el censor, el *ad quem* no avaló la imposición de una responsabilidad objetiva en su caso, sino que tuvo en cuenta su conducta, coligiendo su falta de cuidado en el procedimiento que se debe adelantar en la entrega de cheques y en el cumplimiento de los deberes éticos que como trabajador le asistían. En efecto, de la sentencia cuestionada se puede inferir que el Tribunal sí analizó los motivos que invocó la demandada en la carta de despido y, además, los

comparó con los alegatos que refirió el actor al momento de rendir descargos, luego de lo cual concluyó que esta persona no había actuado con el debido cuidado y diligencia que se exigía en razón del cargo que desempeñaba, al no atender con rigor los procedimientos previstos en este tipo de casos - pese a conocerlos con suficiencia- negligencia que en este caso era suficiente para dar por terminada la relación laboral.

Aparte de lo anterior, el juez de segundo grado fundó su fallo en los resultados de la investigación adelantada por el asistente nacional de seguridad y el analista técnico de seguridad bancaria, de acuerdo con los cuales, se pudo inferir que el demandante había cometido un error operativo en la entrega de la chequera y que era responsable de ese cargo desde hacía tres años antes de los hechos, por lo que tenía pleno conocimiento de los trámites que se adelantan en estos casos.

Con base en ello, estimó que el actor *«no actuó con la debida diligencia y cuidado en la ejecución de su trabajo y específicamente en la entrega de una chequera a un cliente diferente al que la solicitó, máxime cuando ejercía el cargo hacía varios años y tenía pleno conocimiento de los procedimientos [...]»*.

Las anteriores referencias son suficientes para afirmar que no es cierto que el Tribunal hubiera derivado la gravedad de las conductas del actor y el incumplimiento de sus deberes como trabajador, de un análisis meramente objetivo

de su conducta pues, de hecho, el estudio de las circunstancias que rodearon el caso; de las condiciones del trabajador, su antigüedad, las competencias que tenía y los resultados de la investigación que se adelantó con ocasión de los hechos denunciados, son el reflejo claro de la valoración concreta de aspectos subjetivos que le permitieron dar cuenta del grado de negligencia que tuvo aquél con su conducta, lo que llevó al juicio de reproche que, dadas esas circunstancias, era posible hacerle en su caso.

Ahora, el hecho de que el actor considere que errar es un acto de humanos, desvía la discusión al escenario de la intencionalidad o al presunto dolo con el que actuó al cometer esa falta. Sin embargo, lo único que afirmó el Tribunal en este caso, es que el actor había sido negligente y descuidado en el cumplimiento de sus labores, conclusión ésta que, si bien se refiere al ámbito subjetivo de la responsabilidad, no se detiene en analizar la mala o buena intención del trabajador al momento de cometer esa conducta, sino simplemente en que no fue presto al desempeñar sus labores, asunto que es confesado por el propio demandante cuando pretende justificar los hechos cometidos, en su incumplimiento -por equivocación- de las funciones que como trabajador le asistían.

Debe recordarse que en el régimen subjetivo de responsabilidad en el que se valora el comportamiento de una persona como causa de una circunstancia, hay lugar a valorar su conducta desde varios referentes de comportamiento, dentro de los que cabe considerar si en su

caso fue doloso o simplemente culposo; de modo que excluir que hubiera actuado con dolo o culpa grave no conlleva necesariamente que se pase al régimen objetivo, pues cabría la posibilidad que dicha persona hubiera actuado con culpa, como fue el análisis propio que hizo el Tribunal, al inferir que el actuar del trabajador había sido negligente e imprudente, lo que consideró suficiente para calificarlo de grave.

En ese orden, contrario a lo señalado por el censor, el *ad quem* no avaló la imposición de una responsabilidad objetiva, sino que tuvo en cuenta la conducta del trabajador, coligiendo su omisión en la verificación de las instalaciones que le llevó a efectuar una aprobación del servicio equivocada. En sentencia CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855 la Corte puntualizó:

De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue “negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones” de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de “vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseoducto Ballena- Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseoducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas” (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones.

Por lo demás, debe aclararse que, si lo que pretendía el actor al formular este reproche sobre la responsabilidad subjetiva, era que se hiciera un análisis de su conducta a la

luz de todas las pruebas obrantes en el plenario, a fin de que se estableciera si existió un actuar negligente de su parte, lo cierto es que no acudió a la senda adecuada para tal propósito, esto es, la indirecta, la cual es la única vía apta para este tipo de discusiones. Como no lo hizo de la manera adecuada, como se dijo al inicio, el análisis del cargo se hace partiendo de las conclusiones fácticas que el Tribunal tuvo por demostradas que, en este caso, dieron por acreditado que su actuar no fue diligente.

Ahora, establecida de esta forma la negligencia del trabajador, para que pudiese considerarse grave la transgresión de sus deberes, no era necesario que se materializara un perjuicio económico para el banco para que la falta se considerara trascendente. Al respecto, esta Corporación ha expuesto que la gravedad de la violación, no requiere, necesariamente, fundarse en un daño efectivamente ocurrido o en la intencionalidad del trabajador. Así, en sentencia CSJ SL, 9 may. 2000, rad. 13398, la Sala explicó:

Conviene anotar que si una conducta de un trabajador, como en este caso sucede, constituye una grave negligencia que pone en peligro las personas o las cosas de la empresa, no es menester que la negligencia del empleado produzca un perjuicio al patrono, pues para que se configure la justa causa de despido basta con poner en peligro bien sea a las personas o a las cosas, por cuanto así claramente resulta de lo dispuesto en el ordinal 4º del artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, que a la letra dice: "Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas"

En similar sentido, en sentencia CSJ SL 14 ago. 2012,

rad. 39518, la Corte aseveró:

c) En la sentencia del 7 de julio de 1958, el extinto Tribunal Supremo de Trabajo, razonó:

La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8º del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8º del art. 62 ibídem, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos." (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).

d) También ilustra la cuestión debatida, la doctrina recibida por esta Sala de la Corte en providencia del 13 de noviembre de 1964, en la que se dispuso:

Conviene, sin embargo, para efectos de la unificación jurisprudencial encomendada a la Corte, rectificar la tesis demasiado absoluta del ad quem respecto de la aplicación del ordinal 8º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y que habla de <violencia grave> o <falta grave>, y no de <culpa grave>. No es exacto que la facultad consagrada en esa norma esté condicionada al <animus nocendi> del infractor, esto es, a su intención de causar daño a la contraparte. Cumplidos los presupuestos que allí se determinan (gravedad objetiva de la violación legal o previa calificación de la gravedad de la falta en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento y agotamiento del respectivo procedimiento convencional o reglamentario), puede sobrevenir lícitamente la extinción del nexo jurídico-laboral a causa de negligencia o

descuido culposo y no necesariamente por dolo del inferior”.

Del análisis de la recensión jurisprudencial en precedencia, emergen consiguientemente, las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; (iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio o beneficio para el dador del laborío, y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al “animus nocendi”(intención de causar daño) del trabajador. -resalta la Sala-

En ese orden, la Sala encuentra que la consideración sobre la gravedad del incumplimiento por parte del trabajador, resulta razonable y no era menester que se acudiera a la constatación de otros elementos como el perjuicio, daño o intención del trabajador, para llegar a tal conclusión, por ende, el Tribunal no incurre en el yerro imputado.

iii) El debido proceso administrativo

El censor también reprocha que en la sentencia impugnada no se hubiese advertido la falta de garantía del «*debido proceso administrativo*». Para sustentar su acusación, refirió que la empleadora no cumplió el trámite consagrado en la convención colectiva de trabajo al interior del procedimiento previsto para las sanciones disciplinarias.

Según el Tribunal, la demandada no requería agotar el procedimiento previsto en el artículo noveno convencional, pues dicho trámite está previsto para la imposición de sanciones disciplinarias y el despido no se considera como

tal. Para el censor, esta deducción es equivocada pues, de hecho, se ésta ante la máxima de las sanciones y, por ende, el empleador estaba en el deber de llamarlo a descargos dentro de los tres días siguientes a la fecha en que tuvo conocimiento de su falta.

Sobre ese asunto, esta Corporación ha sostenido que a efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento, sin que al despido resulte posible extenderle las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles (ver CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394).

En efecto, frente al tema de si el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado, jurídica ni contractualmente a él,

en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

En este caso se tiene que el artículo 7 convencional contempla como sanciones disciplinarias, la llamada de atención escrita y la suspensión temporal del contrato de trabajo, no así, el despido. Por su parte, el artículo 99 del reglamento interno de trabajo contempla un procedimiento especial sólo en los casos de imposición de sanciones disciplinarias, de donde se concluye que para darle por terminado el contrato de trabajo no debía ser llamado a descargos dentro del término que reclama el actor.

Entonces, como las disposiciones de carácter extralegal no contemplan la configuración del despido como una sanción, es preciso decir que el Tribunal acertó cuando concluyó que no se trataba del mismo concepto.

Por lo demás, el censor considera que en este caso no se cumplió la inmediatez entre la comisión de la falta y el despido pues, aunque los hechos que dieron lugar a su retiro ocurrieron el 22 de noviembre de 2013, sólo fue llamado a descargos el 17 de julio de 2014.

Pues bien, aparte de lo que se dijo en precedencia, sobre la inexistencia de un deber de la demandada de agotar el procedimiento previsto en la convención colectiva de trabajo y, en esa medida, llamarlo a descargos, debe precisarse que el Tribunal, sobre este punto, concluyó que el banco accionado sólo tuvo conocimiento de los hechos que dieron

origen a la investigación del área encargada del banco por la entrega de la chequera a un cliente equivocado y las faltas contra el código de ética, el 17 de julio de 2014, deducción que hizo del análisis del documento obrante a folios 326 a 338 del plenario.

Dado que la senda escogida en este caso es la directa y que, además, no se hizo ningún reproche concreto a esos elementos de juicio, debe entenderse que el censor aceptó las conclusiones fácticas que sobre este aspecto hizo el juez de segundo grado y, como quiera que el despido se comunicó mediante escrito del 4 de septiembre de 2014, no hay lugar a entender que el empleador excedió un tiempo razonable para dar por terminado el vínculo laboral.

En todo caso, de considerarse, como lo afirma el actor, que el empleador conoció de las faltas por él cometidas, desde el 22 de noviembre de 2013, lo cierto es que la jurisprudencia de esta Sala ya ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando la empresa se toma el tiempo necesario para efectos de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos a constituir justa causa, lo que ocurrió en el presente caso en el que, como se vio, el asistente nacional de seguridad y el analista técnico de seguridad bancaria adscritos al Banco Popular, adelantaron una investigación con el fin de conocer las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en las que se dio la entrega equivocada de chequera en plataforma de servicios de la oficina del barrio Claret. En sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, la Corte

puntualizó:

[...] En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores.

Por todo lo anterior y al no demostrarse los yerros jurídicos denunciados por la censura, el cargo no prospera-

Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte actora. Se fija como agencias en derecho la suma de \$4.240.000, que se incluirán en la liquidación que se practique conforme a lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

IX. 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 de Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 28 de julio 2016, en el proceso ordinario laboral que instauró **MAURICIO AMAYA PARRA**, contra el **BANCO POPULAR S.A.**

Costas como se indicó en precedencia.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

ERNESTO FORERO VARGAS