



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Magistrado ponente

SL1861-2024

Radicación n.º 86434

Acta 20

Bogotá, D. C., doce (12) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por el **BANCO DAVIVIENDA S.A.**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 21 de marzo de 2019, en el proceso que instauró **JOHN ALEXANDER LÓPEZ FRANCO** contra esa sociedad.

I. ANTECEDENTES

John Alexander López Franco llamó a juicio al Banco Davivienda S.A., con el fin de que sea ordenado su reintegro al cargo que desempeñaba el 7 de septiembre de 2015, o a otro cargo de igual o superior categoría al que desempeñaba al momento del despido, más el pago de los salarios dejados de percibir, vacaciones y prestaciones sociales.

Fundamentó sus peticiones, en lo que interesa al recurso extraordinario, en que laboró para la demandada desde el 23 de abril de 2007, en virtud de la cesión comercial efectuada por GRANBANCO S.A.-BANCAFE, hasta el 7 de septiembre de 2015, cuando le fue comunicada la terminación del contrato por el incumplimiento de las funciones asignadas y la pérdida de confianza, por los hechos relacionados con la apertura de la carta de crédito STAND BY, por la empresa DOS JOTAS SAS, por 100 mil Euros, a favor de la empresa española BIMBA Y LOLA SLU, con el fin de garantizar los despachos de la mercancía que *«se realicen a partir de la fecha de emisión de esta operación y dentro de la vigencia del mismo (un año a partir de la emisión de la garantía)»*.

Anotó que Davivienda desconoció las modificaciones efectuadas el 3 de septiembre de 2014 a las condiciones iniciales a la carta de crédito, con las que el ordenante y el beneficiario adicionaron, traducido al español, que también garantizaba *«prendas de vestir, accesorios y actividades relacionadas con Bimba y Lola»*. El 21 de julio de 2015, el banco corresponsal de la garantía notificó la ejecución de la carta de crédito por valor de 100.000 euros y la garantía se hizo efectiva a favor de BIMBA Y LOLA debido a que la empresa DOS JOTAS SAS incumplió con el pago de los bienes despachados por BIMBA Y LOLA.

Alegó que, con el despido, el empleador desconoció que debía notificarle el pliego de cargos y omitió determinar los hechos, la oportunidad de controvertir las pruebas en su

contra y las decisiones disciplinarias, pues no le concedió recurso alguno, no le dio el traslado para presentar los descargos, todo dentro de un debido proceso disciplinario. Asimismo, en la comunicación de terminación del contrato de trabajo, le señaló que debía cumplir las normas y políticas de la entidad, pero no le determinó cuáles fueron las desconocidas y violadas.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos referentes al despido, alegó que, dentro de las funciones del trabajador, estaba la de revisar la documentación recibida para las utilidades de las cartas de crédito Stand by, determinar el cumplimiento de sus términos y condiciones o notificar y obtener respuesta a las discrepancias, efectuar el pago, remitir la documentación y elaborar los mensajes Swift que corresponden a cada evento, por lo que no se podía aceptar lo que pretende el accionante de evadir sus responsabilidades alegando que tenía un superior jerárquico.

Asimismo, la empleadora contestó que el actor no cumplió con las especificaciones que fueron emitidas por el ordenante de la carta de crédito el 25 de agosto de 2014, cuando presentó dos formatos de apertura de carta de crédito Stand By en moneda extranjera por EUR 100.000, a favor de BIMBA Y LOLA, España. En un formato, el cliente estipuló la condición especial de *«garantiza los despacho (sic) de mercancía que se realicen a partir de la fecha de emisión de esta operación y dentro de la vigencia del mismo»* y, en el otro

formato, que *«únicamente obligaciones económicas adquiridas desde el 1 de agosto de 2014 en adelante»*.

Sin embargo, sostuvo que el demandante, basado en un concepto personal y manera negligente e imprudente, no siguió las instrucciones del cliente, quien el 29 de agosto de 2014 le había pedido aclarar que la garantía era solo para bienes despachados a partir del mensaje Swift MT-700, petición que fue reiterada el 5 de marzo de 2015 y tampoco acató, lo que dio lugar a la ejecución de la carta por \$331.392.300 y debió asumir la empleadora. Por lo que consideró inaceptable que el actor pretenda desconocer su responsabilidad en la grave conducta, a pesar de haberla aceptado cuando rindió los descargos.

La demandada también alegó que al accionante no le fue impuesta ninguna sanción disciplinaria y que fue citado a descargos por la Sra. Claudia Milena Forero Miranda el 26 de agosto de 2015, quien actuó como profesional del departamento de relaciones laborales, con facultades para hacer ese tipo de diligencias dentro del banco. Igualmente, que, desde la citación a los descargos, le fue informado al trabajador que sería indagado con ocasión de las irregularidades presentadas en el desempeño normal de sus funciones frente a la constitución de la carta de crédito Stand By No. 8690714004017 a favor de la empresa BIMBA Y LOLA y por solicitud de la empresa Dos Jotas SAS, por haber sido emitida sin las instrucciones específicas del ordenante, lo que había originado la ejecución de la carta de crédito Stand By en favor del beneficiario por valor de \$331.392.200, por el

incumplimiento de obligaciones diferentes a las indicadas por el ordenante, y como banco debió asumir ese pago, dada la omisión del actor en la constitución de la garantía bancaria.

Manifestó que los descargos fueron realizados el 27 de agosto siguiente y el trabajador confesó su omisión en la inclusión de las instrucciones impartidas por el cliente, lo que dio lugar a la terminación del contrato de trabajo, mediante comunicación debidamente motivada tanto fáctica como jurídicamente.

Con base en esos hechos y los documentos de constitución de la carta que, según la pasiva, eran plenamente conocidos por el actor, la empresa justificó el despido del accionante, con fundamento en el art. 56 y nls. 1 y 5 del art. 58 del CST, como también en el reglamento interno de trabajo y la instrucción 7410-100604 de apertura de aval-garantía y stand by, y la publicación 600 de la Cámara de Comercio Internacional. Agregó que al trabajador se le dio la oportunidad de allegar las pruebas que considerara necesarias y de aclarar o ampliar sus manifestaciones.

Adicionalmente, sostuvo que para este caso no procede el reintegro, por cuanto se probó la justa causa y el accionante contó con los escenarios idóneos y suficientes para que presentara sus argumentaciones frente a los hechos endilgados y que constituían falta grave, sin que lograra dar una explicación satisfactoria siquiera a uno de los hechos

imputados. En todo caso, alegó que, para los casos donde no se escucha al trabajador previamente, lo que procede es la indemnización por despido injusto, pues la carencia del debido proceso o derecho de defensa no deja sin efectos la terminación del contrato de trabajo en sí misma, sino que el efecto está dado directamente sobre la causa que lo motivó, entendiéndose que, si existía la justa causa, pero no se realizó el debido proceso, lo que se genera es una terminación de contrato, pero sin justa causa, nunca el reintegro, sobre todo en este caso que el reintegro es a todas luces inconveniente para ambas partes, en razón de la pérdida de confianza mutua.

En su defensa propuso las excepciones de cobro de lo no debido por inexistencia de la obligación y por ausencia de causa, pago, compensación, buena fe y prescripción, fs. 198 al 218.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Bogotá, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo de 19 de febrero de 2018, decidió declarar ineficaz el despido del actor y, consecuentemente, condenó al BANCO DAVIVIENDA a reintegrar al trabajador al cargo que ocupaba al momento del despido o a uno de igual o superior jerarquía y a pagarle la totalidad de los salarios dejados de percibir desde el 7 de septiembre de 2015 hasta cuando se haga efectivo el reintegro, conforme a lo expuesto en la motivación de la sentencia. Igualmente, lo condenó a

liquidar y pagar las prestaciones sociales y las vacaciones causadas a favor del actor, sin solución de continuidad desde el 7 de septiembre de 2015 hasta el momento en que se efectúe el reintegro. Por último, declaró no probadas las excepciones formuladas por la accionada y la condenó en costas. (Fls. 467 y 468).

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo de 21 de marzo de 2019, confirmó la decisión de primera instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal consideró que debía resolver si la empresa adelantó el procedimiento disciplinario establecido en su normatividad interna para terminar, de forma unilateral, el contrato de trabajo; de ser así, verificar si se encuentra acreditada la justa causa invocada. En caso contrario, debía determinar cuál es la consecuencia de tal deficiencia.

Con el citado propósito, el colegiado de segundo nivel señaló que no fue objeto de discusión entre las partes la existencia del vínculo laboral que los unió entre el 23 de abril de 2007 y el 7 de septiembre de 2015, relación que finalizó por decisión del empleador invocando justa causa.

Apuntó que no fue materia de apelación que la demandada debió adelantar proceso de carácter disciplinario para proceder a efectuar el despido, obligación que se

encuentra tanto en el Código Disciplinario (parágrafo del art. 21), como en el Reglamento Interno de Trabajo (parágrafo del art. 46), en los que se indica que, si bien el despido con justa causa no es una sanción, se aplica como consecuencia del proceso disciplinario.

En torno al trámite del proceso disciplinario, el juez de la alzada advirtió que los arts. 49 y 50 del reglamento interno de trabajo, fs. 166 a 175, prevén la obligación de oír al empleado inculpado, el que, de ser sindicalizado, debe estar acompañado por dos representantes de la organización sindical, y se debe dejar constancia escrita de los hechos, así como de la decisión adoptada, so pena de que no produzca efecto alguno la sanción impuesta con violación a dicho trámite.

En el examen del Código Disciplinario de fs. 151 a 164, el Tribunal encontró que, en el art. 2, fue estipulada la presunción de inocencia frente a las faltas disciplinarias, hasta tanto no se declare la responsabilidad del trabajador por parte de la autoridad competente. En los arts. 4º y 6º, halló que se exige el respeto al derecho de defensa y que toda decisión debe encontrarse debidamente motivada. Igualmente, que la apertura del proceso disciplinario debe ser tramitado por la Coordinación de Procesos Laborales *«respetando el principio de la debida defensa que se obliga en el artículo 29 de la Constitución Política...»* y entre los arts. 26 a 38 está un acápite relativo al régimen probatorio en el que se impone al funcionario encargado de adelantar la investigación, auscultar no solo los hechos y circunstancias

que demuestran la existencia de la falta, sino también aquellos que demuestran la inexistencia de la misma; y se faculta a las partes involucradas para que aporten y soliciten pruebas, las que sin embargo pueden ser rechazadas por inconducentes, impertinentes y superfluas.

De los anteriores hallazgos, el Tribunal coligió que, para la realización del proceso disciplinario, salvo por definir la dependencia encargada de adelantarlos, no se estableció la existencia de formas y términos precisos al amparo de los cuales el mismo debía realizarse, en tanto el proceso se circunscribió a oír al demandante y a brindarle la posibilidad de presentar y solicitar pruebas respetando su derecho de defensa.

Sobre el caso de autos, el sentenciador aludió a los testimonios de Diana María Prieto Aldana, Claudia Milena Forero Miranda y Macedonio Hernández Aldana; como también a los documentos visibles a fs. 265 a 272 y 361 a 374 que probaba que, con ocasión del inconveniente surgido en relación con la carta de crédito Stand By solicitada por la sociedad Dos Jotas SAS, se adelantó trámite de auditoría interna que culminó con la recomendación de iniciar disciplinario administrativo en contra de Macedonio Hernández Aldana y del accionante, ante la situación calificada de negligente por parte de este último y por fallas en el proceso de revisión por parte del primero, en tanto propiciaron la pérdida de la suma de \$331.392.300.

Otro aspecto que dio por probado el juez de la alzada fue que, en virtud de la precitada recomendación, el 26 de agosto de 2015, la pasiva citó a descargos al accionante para el 27 de agosto siguiente a efectos de «...oír sus explicaciones en relación y con ocasión de las irregularidades presentadas en el desempeño normal de sus funciones, frente a la constitución de la carta de crédito Stand By N°8690714004017 a favor de la empresa Bimba y Lola L.U...», oportunidad en la que además se le indicó que contaba con la posibilidad de aportar los documentos que considerara necesarios.

Sobre los descargos, el sentenciador dio por probado que el actor compareció ante el personal del Departamento de Relaciones Laborales y rindió su versión acerca de lo sucedido y el 7 de septiembre de la misma anualidad, la accionada tomó la determinación de poner fin a la relación laboral por la existencia de la justa causa.

Luego del señalamiento de los hechos probados, el Tribunal asentó que, si bien, en principio, podría considerarse que la entidad accionada dio aplicación a los presupuestos establecidos en el reglamento interno de trabajo en relación con el trámite disciplinario, pues efectivamente el trabajador fue escuchado en la diligencia de descargos y, además, en la citación a descargos fue informado que contaba con la posibilidad de allegar pruebas en su defensa, no podía pasar por alto lo que estaba adoctrinado por la Corte Constitucional en la sentencia CC C-593-2014, de que, dentro del trámite del proceso

disciplinario, debía respetarse al trabajador, las garantías propias del debido proceso y, para reforzar lo dicho, citó el siguiente pasaje de esa sentencia:

la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria .

En línea con lo anterior, el Tribunal revisó nuevamente el trámite impartido al proceso disciplinario que precedió al despido del accionante conforme a lo dispuesto por la Corte Constitucional en esa sentencia, llegando a la conclusión de que ningún reparo le merecía la decisión de primera instancia, pues observó que, aun cuando al demandante se le dio a conocer el motivo de su citación al rendir los descargos, en momento alguno se le permitió acceder siquiera al material probatorio recaudado, para poder controvertir las pruebas recaudadas en su contra, lo cual era

elemental para que pudiera ejercer su derecho de defensa, lo que se ve agravado por la falta de previsión en forma precisa de un trámite disciplinario que prevea en detalle términos y oportunidades para el efecto.

Por otra parte, sobre la solicitud relativa al reconocimiento de la indemnización, en lugar de la orden de reintegro, sostuvo el juez colegiado que no es procedente, pues la inobservancia del procedimiento disciplinario apareja la ineficacia de la decisión, lo que de suyo implica el reconocimiento de las condiciones laborales vigentes al momento en que se produjo la desvinculación.

La precitada motivación, fue suficiente para confirmar la sentencia de primera instancia.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende la recurrente que la Corte case totalmente la sentencia impugnada, para que, una vez constituida la sala en sede de instancia, revoque la sentencia de primer grado, para, en su lugar, absolverla de todas las pretensiones o, en subsidio, modificar esa decisión para, en reemplazo del

reintegro, imponer condena por la indemnización por despido sin justa causa, proveyendo en costas como corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron objeto de réplica y se resolverán conjuntamente por tener la misma finalidad y tener argumentos complementarios.

VI. CARGO PRIMERO

Acusa la sentencia por la vía indirecta, por la aplicación indebida de los artículos 62, 115, modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, 127, 186, 249, 306 del Código Sustantivo del Trabajo, 29 y 230 de la Constitución Política, 22, 23 y 24 de la Ley 100 de 1993.

Denunció los siguientes yerros fácticos:

1. Dar por probado, sin estarlo, que en el proceso disciplinario, al demandante no se le permitió acceder al material probatorio para controvertir el motivo de la citación a descargos.
2. Dar por establecido, pese a que no lo está, que en el proceso disciplinario que se le siguió, el demandante no pudo controvertir las pruebas en su contra.
3. No dar por probado, pese a que lo está, que, en el proceso disciplinario, el actor pudo ejercer cabalmente su derecho de defensa.
4. No dar por establecido, a pesar de que lo está, que al demandante se le garantizó el debido proceso por el

Banco Davivienda S.A. en el proceso disciplinario adelantado en su contra.

5. Dar por probado, sin que lo esté, que en el banco demandado no existe un trámite disciplinario que prevea en detalle términos y oportunidades para ejercer el derecho de defensa.
6. Dar por demostrado, sin estarlo, que en el despido del actor no se cumplió el procedimiento disciplinario por parte del Banco Davivienda S.A.
7. No dar por probado, estándolo, que, en el Banco Davivienda, el despido es una decisión del empleador y no una sanción disciplinaria.
8. Dar por probado, sin que lo esté, que la inobservancia del proceso disciplinario apareja la ineficacia del despido del demandante.

Fueron señaladas como pruebas erróneamente apreciadas:

1. Código Disciplinario del Banco Davivienda S.A. Folios 151 a 164.
2. Citación al actor para asistir a diligencia de descargos. Folio 272.
3. Diligencia de descargos. Folios 265 a 271.
4. Reglamento Interno de Trabajo del Banco Davivienda S.A. Folios 166 a 175.
5. Testimonio de Claudia Milena Forero. Prueba no calificada.

Para demostrar la acusación, la censura separó los argumentos así:

1. Respecto del procedimiento disciplinario seguido al accionante:

El recurso atacó que el Tribunal concluyera que el actor no pudo hacer uso adecuado del derecho de defensa en el proceso disciplinario que se adelantó en su contra por cuanto no pudo acceder a las pruebas y no pudo controvertirlas, lo que se vio agravado por la falta de previsión en forma precisa de un trámite disciplinario que prevea en detalle términos y oportunidades del derecho de defensa.

La recurrente contraargumentó que el código disciplinario de la empresa fue mal valorado por cuanto, se había hecho expresa alusión a varios de sus artículos, fue puesto en conocimiento de los trabajadores de diferentes formas y el actor manifestó conocerlo en la diligencia de descargos. Acusó al fallador de no tener en cuenta que allí se establece claramente el derecho de quienes sean citados a descargos de controvertir las pruebas, lo cual pueden hacer en la diligencia respectiva, de tal suerte que es un derecho reconocido por el banco demandado y que se garantiza plenamente a todo trabajador inculpado.

Para reforzar su argumento, transcribió los arts. 30 y 33 de ese estatuto que dicen, en su orden, *«las partes involucradas en un proceso disciplinario pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes y*

pertinentes. Serán rechazadas las inconducentes, las impertinentes y las superfluas» y que «los afectados podrán controvertir las pruebas en la respectiva diligencia de descargos».

Con base en esa prueba, se lamentó de que el juez de la alzada no dedujera que el trabajador sabía perfectamente que podía controvertir las pruebas en su contra en la diligencia de descargos, lo cual, añadió, significa que, para hacerlo, podía solicitar que se le mostraran, como también que tenía derecho a solicitar pruebas, pero nunca lo hizo. Además, como lo mostraba la diligencia de descargos, el juzgador no atendió que el actor conocía perfectamente los hechos imputados, las razones por las que fue citado y las normas relacionadas con esos hechos.

2. De la citación a descargos, f. 272.

Luego de transcribir lo pertinente de la citación, señaló que esta prueba mostraba con nitidez que el demandante sabía que podía aportar los documentos que sirvieran de prueba en su favor y que se le dio un término suficiente para preparar su defensa, lo que contradecía al fallador en su valoración al no tener en cuenta ese hecho y en la conclusión de la falta de un trámite que previera términos para el ejercicio del derecho de defensa.

3. Diligencia de descargos del actor:

Acusó al Tribunal de haberla valorado mal, pues, ese momento, el trabajador manifestó conocer los hechos que le estaban siendo imputados, dio las explicaciones que consideró pertinentes y justificó su conducta. Aceptó algunas faltas que le fueron atribuidas, que la diligencia se realizó en forma libre y sin presión alguna y tuvo la oportunidad de enmendar o agregar lo que estimara pertinente. Si la hubiera valorado de forma acertada, considera la censura, el sentenciador habría concluido que no había ningún rastro de violación al derecho de defensa del actor, sino que se le siguió un debido proceso antes de la terminación de su contrato de trabajo.

4. Testimonios de Claudia Milena Forero.

Por considerar que están demostrados los desaciertos en la valoración de prueba calificada, estimó viable analizar el testimonio referido por acusarlo de mal valorado, al no ver que la declarante manifestó lo siguiente: (a) que el Reglamento de Trabajo está publicado en la intranet, a la cual tienen acceso los funcionarios del banco; (b) que ella tenía como función llevar a cabo la diligencia de descargos; (c) que al demandante se le indicaron los hechos por los cuales fue citado; (d) que el actor no manifestó ningún tipo de coerción mientras se adelantó la diligencia de descargos. Y al responder las preguntas de la juez y del apoderado de la parte demandante, señaló los siguientes hechos: (i) que en términos generales al trabajador que se cite a diligencia de descargos se le dice que puede aportar las pruebas que considere pertinentes para allegar al proceso y que el término

para realizar la diligencia de descargos es de dos días; (iii) que al transcurrir la diligencia de descargos el trabajador puede presentar las pruebas que tenga en su custodia y se le da el tiempo para que las allegue; (iv) que al actor no se le vulneró el debido proceso porque se le citó con anterioridad, en la citación se le dijeron los motivos por los cuales estaba citado, se le dio la oportunidad de adjuntar pruebas que pudiera presentar en la diligencia y la diligencia se hizo como lo ordenan la Constitución y la ley; (v) reiteró que al actor se le indicaron los hechos por los cuales se le citó a la diligencia, que tenían que ver con el ejercicio de sus funciones, las cuáles él tenía claras; que dentro de la diligencia de descargos el demandante tuvo la posibilidad de controvertir las pruebas que se tenían en su contra y al final se le dio la oportunidad para que presentara pruebas o para que dijera en qué no estaba de acuerdo o en desacuerdo y que posteriormente no recibieron pruebas por parte del señor López que se pudieran adjuntar al proceso disciplinario; y (vi) que a la diligencia de descargos se le citó con antelación.

Para la entidad recurrente, de haber apreciado correctamente esta declaración, el Tribunal no habría concluido tan fácilmente que el demandante no pudo hacer uso adecuado de su derecho de defensa, puesto que es más que evidente que le fue suficientemente garantizado.

5. Desaciertos sobre el Código Disciplinario de Davivienda.

La censura acusó de ser un despropósito afirmar, como lo hizo el Tribunal, que en este código no se consagra un

trámite disciplinario que no garantice el derecho de defensa, pese a que:

- En su artículo 2 consagra la presunción de inocencia.
- En el artículo 3 se establece que no podrá haber discriminación alguna.
- En el artículo 4 se dispone que durante la actuación disciplinaria el investigado tiene derecho a la defensa. En el artículo 5, que la sanción disciplinaria debe corresponder a la falta cometida.
- En el artículo 6 se señala que toda decisión será motivada.
- En el 11 se dice que el trámite disciplinario debe contar con un soporte técnico.
- El artículo 12 precisa quién debe presentar los informes sobre incumplimiento de los principios.
- El artículo 13 preceptúa a cargo de cuál entidad estará la apertura del trámite disciplinario, con respeto del artículo 29 de la Constitución Política.
- El 14 enseña que las sanciones deben guardar debida proporción a la contravención cometida.
- El 16 define quién es autor de la falta disciplinaria y el 18 qué constituye una falta disciplinaria.
- El título IV regula todo lo concerniente a las faltas y sanciones disciplinarias, incluyendo los criterios para imponerlas.
- El Título V se refiere al régimen probatorio, en el cual, como se ha visto, se garantiza el derecho a presentar pruebas.

- Los artículos 36 y 37 regulan la formulación de cargos.

La recurrente advierte que no citó todas las disposiciones del código, pero, con el recuento que hizo, dio por desvirtuada la conclusión del Tribunal de la falta de garantías del derecho de defensa, por no contener unos términos para el adelantamiento de las diligencias, en cuanto ello no impide que los trabajadores tengan un debido proceso disciplinario, si, como acontece en el caso de autos, media un tiempo razonable entre la citación a descargos y la realización de la diligencia y la decisión correspondiente se toma en un tiempo breve.

Calificó al juicio del sentenciador de ser extremadamente formalista y dejar de lado que, más allá de la existencia de términos y plazos, lo que importa en un proceso disciplinario es que el trabajador pueda ejercer cabalmente su derecho de defensa, como lo explicó esta Sala en la sentencia CSJ sentencia no. 13701 de 19 de ene. de 2001.

6. Desaciertos sobre la ineficacia del despido:

La recurrente reprobió que el Tribunal señalara que la violación del trámite disciplinario traía la ineficacia del despido, pues en ese código y en el reglamento interno de trabajo del banco establecen que el despido no es una sanción disciplinaria sino una decisión del empleador. Para corroborar su dicho, citó los arts. 21 y 46 de esos textos, respectivamente, y sostuvo que las consecuencias del incumplimiento del proceso disciplinario no pueden aparejar

la ineficacia del acto jurídico de extinción del contrato laboral, puesto que esa consecuencia solo está prevista en el art. 50 del reglamento, respecto de la sanción disciplinaria, no del despido, y para cuando se siga el procedimiento del art. 49 ibidem, que solamente refiere a escuchar al trabajador en descargos. Nada se dice sobre el seguimiento del trámite previsto en el Código Disciplinario. Lo mismo, predicó del art. 115 del CST, y en este caso el actor fue escuchado en descargos, por lo que no había razón para determinar un despido ineficaz, pues ese incumplimiento solo da lugar a la ineficacia de las sanciones disciplinarias, pero no a las terminaciones del contrato de trabajo.

VII. SEGUNDO CARGO

Acusa la sentencia por la vía directa, por interpretación errónea del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con los artículos 61 y 62 de ese estatuto sustantivo, modificados, en su orden por los artículos 5 de la Ley 50 de 1990 y 7 del Decreto 2351 de 1965.

Para demostrar el cargo, la censura argumentó que el Tribunal se equivocó al entender que los argumentos de la sentencia CC C593-2014 eran aplicables al despido con justa causa, cuando estos eran del art. 115 del CST que no aplica para la terminación unilateral con justa causa y, por esto mismo, desconoció la jurisprudencia de esta Sala que dice que la terminación con justa causa no requiere de un procedimiento disciplinario previo al despido, salvo que las

partes así lo hayan pactado e invocó a su favor la sentencia CSJ SL1981-2019.

Para la censura, la equivocación jurídica en la que incurrió el fallador de la alzada tuvo incidencia en la decisión que adoptó y cuya casación solicitó, pues, de no haber incurrido en ella, no habría concluido que era necesario que el actor tuviera acceso al material probatorio recaudado para controvertirlo ni que el Código Disciplinario del banco no prevé en detalle términos y oportunidades para el ejercicio del derecho de defensa, puesto que el banco demandado no estaba obligado a atender, en relación con los despidos con justa causa, las exigencias de la Corte Constitucional en la varias veces citada sentencia, de modo que, al no hacerlo, ello no puede traer como consecuencia la ineficacia de despidos como los del demandante.

VIII. RÉPLICA

La parte opositora manifestó que, desde que se solicitó la admisión del recurso extraordinario, ha venido impugnando las actuaciones de la abogada Duarte Herrera como abiertamente dilatorias, contrarias a derecho, entorpecedoras del debido proceso y atentatorias de la seguridad jurídica de los fallos de instancia, pues la apelación fue rechazada por improcedente y la demanda de casación está sustentada en los mismos fundamentos contenidos en el recurso de apelación que ya había sido rechazado, con base en lo cual sostiene que el objetivo buscado por la recurrente con este recurso no es resarcir los

derechos vulnerados al trabajador despedido de su puesto de trabajo, sino lograr la vulneración de los derechos del trabajador despedido, proponiendo el pago de la indemnización por despido.

Consideró que el recurso de casación presentado por el banco es una acción contraria al espíritu y fines de ese mecanismo como son la efectividad del derecho material, el respeto de las garantías debidas a los sujetos que intervienen en el proceso judicial y la reparación de los daños de la parte afectada, por la inejecución de la sentencia recurrida y/o la unificación de la jurisprudencia nacional.

Relató que interpuso recursos de reposición contra la concesión y las admisiones del recurso y la demanda, por vicios procedimentales y reclamó la inmediación del juez para que defina cuál es la controversia jurídica en que se funda la reclamación de la apoderada del banco, con sustento en los arts. 77 nl. 5 y 372 nl. 8 del CGP que tratan sobre el saneamiento del litigio y la función del control de legalidad para subsanar cualquier irregularidad y evitar sentencias inhibitorias.

Señaló la carencia de poder de la abogada del banco para actuar en casación, porque mientras no le sea reconocida su personería jurídica que la faculte para ello, esta se encuentra sub judice, al igual que el abogado Carlos Augusto Suárez Pinzón quien describió el traslado de la reposición contra el auto de 16 de septiembre de 2020 sin tener personería para hacerlo.

Respecto del recurso de casación, anotó que la demanda tenía defectos de técnica y desconoce que la sentencia del Tribunal está centrada en la ineficacia jurídica del acto de la sanción disciplinaria, hecho que fue probado y valorado por las jueces de instancia, por lo que califica la conducta de la abogada del banco como abiertamente dilatoria y entorpecedora de la vía procesal e invocó pasajes de la carta de despido del accionante para decir que el despido fue una sanción disciplinaria sin duda alguna, pero que la abogada lo tergiversa en contra del debido proceso judicial y la seguridad jurídica de las decisiones de los jueces.

Al segundo cargo también le endilgó vicios de técnica, porque consideró que, jurídicamente, *«no tiene sentido, en razón a la falta de fundamentación normativa; pues no determina si aplica con el primer motivo, determinado en el Art.87 del C.P.T.S.S., o la Causal Primera; del C.G. del P., determinada en su Art.336»*. Aludió que las normas denunciadas por la censura no tuvieron consideración alguna en la sentencia, salvo la referencia a ellas como elementos garantistas del derecho al trabajo y a la estabilidad laboral de los trabajadores y/o elementos básicos del debido proceso para despedir al trabajador como sanción disciplinaria.

Por último, señaló que la recurrente no demostró que el *ad quem* haya interpretado erróneamente los artículos 61, 62 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo, pertinente al caso en concreto; por cuanto el asunto de la litis no se centró en

dilucidar el trámite y aplicación del debido proceso, «*sino en la unificación jurídica del despido del trabajador, por la NO aplicación del debido proceso, para despedir como sanción disciplinaria al trabajador LOPEZ FRANCO por parte de su empleador el Banco Davivienda*».

IX. CONSIDERACIONES

Previamente a resolver, corresponde decir que la réplica fue desacertada, por cuanto la demanda reúne los requisitos de forma que exige el art. 90 del CPTSS, lo que hace viable su estudio de fondo, dado que los dos cargos fueron presentados por las vías apropiadas para atacar los pilares del fallo, como también cumple con la exigencia de la proposición jurídica de cada uno y los argumentos en que fueron sustentados se adecúan a la respectiva vía.

Por otra parte, respecto de la objeción que hace el replicante a la legitimación de la abogada que presentó y sustentó el recurso de casación, la Sala encuentra que debe atenderse a lo dispuesto en los autos AL1793-2023, mediante el cual rechazó por improcedente el recurso de reposición que presentó contra el auto de 10 de mayo de 2023, por el cual la Sala calificó la demanda de casación en el sentido de que sí reunía las formalidades externas de ley, y el AL2685-2023 que rechazó la apelación, también por improcedente, contra el auto AL1793-2023.

Los pilares de la sentencia del Tribunal se pueden resumir en que no fue tema de discusión entre las partes la

existencia del vínculo laboral que los unió entre el 23 de abril de 2007 y el 7 de septiembre de 2015, cuando el empleador lo finalizó invocando justa causa. También que no fue tema de la apelación que el banco debió adelantar proceso disciplinario para poder decidir el despido del actor, pero, en todo caso, lo refirmó con fundamento en los parágrafos del art. 21 del Código Disciplinario de la pasiva y del art. 46 del reglamento interno de trabajo, de los que extrajo que, si bien el despido con justa causa no es una sanción, se debe aplicar como consecuencia del proceso disciplinario.

Para establecer si la entidad financiera adelantó el procedimiento disciplinario existente en su normatividad interna, el Tribunal se apoyó en a) el reglamento interno de trabajo, arts. 49 y 50, de donde extrajo que el empleador tenía la obligación de oír al empleado inculpado, dejando constancia escrita de los hechos y de la decisión adoptada, so pena de que no produzca efecto alguno la sanción impuesta con violación de ese trámite; b) en el Código Disciplinario, arts. 2, 4 y 6, donde encontró la presunción de inocencia frente a las faltas disciplinarias, hasta que no sea declarada la responsabilidad del trabajador por parte de la autoridad competente, junto con el respeto del derecho de defensa, y que toda decisión requiere de la debida motivación y la debida defensa contenida en el art. 29 de la Constitución, así como el régimen probatorio previsto en los arts. 26 a 38; c) anotó que, para la realización del proceso disciplinario, no fueron establecidos formas ni términos al amparo de los cuales se debía seguir el trámite; y d) el proceso del actor se circunscribió a oírlo y a brindarle la oportunidad de

presentar y solicitar pruebas para respetar su derecho de defensa.

Sobre los motivos del despido, con base en prueba testimonial y documental, e) dio por probado que, con ocasión del inconveniente surgido en relación con la carta de crédito Stand By solicitada por la sociedad Dos Jotas SAS, se adelantó trámite de auditoría interna que culminó con la recomendación de iniciar proceso disciplinario administrativo en contra de Macedonio Hernández Aldana y del actor, por esa situación negligente de este último y por fallas en la revisión debida por el primero, pues propiciaron la pérdida de \$331.392.300.

El sentenciador también dio por demostrado que f) en virtud de la precitada recomendación, el 26 de agosto de 2015, el banco citó a descargos al trabajador para hacerlos al día siguiente, 27 de agosto, a efectos de oír las explicaciones con las irregularidades presentadas en el desempeño de las funciones en la constitución de la carta de crédito No. 8690714004017 y que, en esa citación, se le indicó que contaba con la posibilidad de aportar los documentos que estimara necesarios.

Igualmente, el juez colegiado dio por demostrado que g) el actor compareció ante el personal de Departamento de Relaciones Laborales y expuso su versión acerca de lo sucedido y, el 7 de septiembre siguiente, la entidad financiera decidió finalizar el contrato por justa causa.

Con base en ese cuadro fáctico que definió, el Tribunal determinó que, en principio, podía considerarse que la entidad financiera había dado aplicación al reglamento interno de trabajo respecto al trámite disciplinario, pues ciertamente el trabajador fue oído en descargos y le fue informado en la citación a esa diligencia que contaba con la posibilidad de presentar pruebas en su defensa, pero advirtió que no podía pasar por alto lo adoctrinado por la Corte Constitucional en la C593-2014 de que, en el trámite del proceso disciplinario, debía respetarse al trabajador las garantías propias del debido proceso y, con base en los elementos mínimos que debe atender el procedimiento para la imposición de sanciones disciplinarias que, en su criterio, determinó la Corte Constitucional en esa sentencia, cuando declaró la constitucionalidad del art. 115 del CST, consideró que al accionante no se le permitió acceder al material probatorio recaudado para poder controvertir las pruebas recaudadas en su contra, lo cual era elemental para que pudiera ejercer su derecho de defensa y se agravó con la falta de previsión de forma precisa de un trámite disciplinario que tuviera, con detalle, los términos y oportunidades para el efecto.

La censura rebate esa parte de la sentencia diciendo que fue un error dar por demostrado que a) al actor no se le permitió acceder al material probatorio para controvertir las pruebas en su contra; b) que en el banco no existe un trámite disciplinario que prevea con detalle los términos y oportunidades para ejercer el derecho de defensa; y c) no dar

por probado que el despido es una decisión del empleador y no, una sanción disciplinaria.

Visto lo anterior, le corresponde a la Sala resolver si el juez de la alzada cometió esos desaciertos fácticos y, para ello, la Sala se remite a las pruebas calificadas denunciadas por la censura por errada apreciación, cuales fueron el Código Disciplinario del banco, la citación a descargos y la diligencia de descargos del trabajador.

Como lo asevera la empleadora, los arts. 30 y 33 del Código Disciplinario de la empresa disponen que las partes involucradas en un proceso disciplinario pueden aportar y solicitar la práctica de las pruebas que estimen conducentes y pertinentes; se rechazarán las inconducentes, impertinentes y superfluas; y los afectados pueden controvertir las pruebas en la respectiva diligencia de descargos, fs. 162 y vto. 162.

Igualmente, el contenido de la citación a descargos obrante a f. 272 corresponde a lo que señala la censura de que el actor sabía que podía aportar los documentos que le sirvieron de prueba, pues allí se lee: *«Comedidamente me permito citarlo a una diligencia de descargos con el fin de que aporte los documentos que considere necesarios...»* y que tuvo el tiempo suficiente para preparar su defensa.

Sobre la prueba de la garantía del derecho de defensa y el debido de proceso al trabajador antes de la terminación del contrato de trabajo, la censura acusó la errada valoración del

acta de descargos de fs. 265 al 272, en la que la Sala corrobora que, efectivamente, el trabajador aceptó que conocía la normatividad de carácter administrativo, comercial, operativo y de seguridad publicada en la intranet de la empresa, además de los de los manuales y circulares aplicables en el área en la cual se desempeñaba.

Igualmente, consta que el trabajador aceptó conocer los hechos por los cuales fue citado a los descargos, y relató:

[E]l cliente solicitó la carta de crédito y solicitó una condición que amparaba despachos a partir del 1 de agosto de 2014, yo en todo este proceso que he llevado no recuerdo que el cliente haya manifestado el tipo de negocio que tenía en el exterior, simplemente solicitaba que se pusiera esa condición, después de enviado el mensaje al exterior se recibe un requerimiento del corresponsal para que le haga algunos ajustes al texto, esto se le envía al cliente y el cliente modifica el texto y el objeto del stand by (sic), ya no lo deja solo para mercancías, si no que incluye otras actividades relacionadas con Bimba y Lola, ahí vuelve y requiere de la condición, no se le coloca, esta modificación también requiere un mensaje Swift, se lo remito a Macedonio Hernández, él lo revisa, lo verifica y libera al exterior, cuando llega la ejecución de la stand by yo hablo con el sr. Humberto Jimeno, y me dice que ellos no le deben facturas a bimba y lola (sic), en la conversación el sr me da a entender que las deudas son por temas de franquicia, el sr hasta me amenazó con hablar con el Dr. Efraín Forero, no sé qué negocio tenía el sr por allá, pero el cliente no fue sincero con el Banco, yo le dije al cliente que todo lo que estaba diciendo me lo enviara por escrito.

Sobre las razones que llevaron a emitir la garantía que fue solicitada el 25 de agosto de 2014 por la empresa ordenante DOS JOTAS SAS, por el término de un año, por valor de 100.000 euros a favor de Bimba y Lola, para respaldar la importación de mercancía sobre obligaciones económicas adquiridas desde el 1 de agosto de 2014, sin

tener en cuenta las instrucciones específicas del ordenante, el trabajador contestó:

La garantía se emite con la información que el cliente solicita y se omite la condición de que era para pagar despachos a partir del 1 de agosto de 2014, la carta de crédito se le atiende al cliente en un 99% en todo su contexto y mi respuesta hacia el cliente fue, que no era necesario porque se entendía que este tipo de operaciones era para cubrir despachos a partir de la emisión del mismo, siempre se lo manifesté así al cliente.

Luego se le preguntó al trabajador el motivo por el cual la empresa ordenante de la garantía solicitó al banco en tres oportunidades la certificación de las condiciones de constitución de la carta de crédito, a lo cual él le había respondido que la carta cumplía con las condiciones acordadas, y contestó que *«por lo mismo que te comente hace un momento»* y que por esta misma razón tampoco consultó con los jefes o superiores si debía modificar las condiciones especiales que el ordenante estaba solicitando en la garantía bancaria.

En concreto, la empresa le preguntó al trabajador lo siguiente:

PREGUNTADO: Sírvase manifestar, que criterios tuvo usted para no incluir la condición especial que solicitó el ordenante para la constitución de la garantía bancaria: «GARANTIZA LOS DESPACHOS DE MERCANCÍA QUE SE REALICEN A PARTIR DE LA FECHA DE EMISIÓN DE ESTA OPERACIÓN Y DENTRO DE LA VIGENCIA DEL MISMO» «UNICAMENTE OBLIGACIONES ECONÓMICAS ADQUIRIDAS DESDE 1 DE AGOSTO DE 2014 EN ADELANTE»?

CONTESTO: Por eso, tengo conocimiento que este tipo de operaciones se hacen porque está haciendo negocios en el exterior, son operaciones que están nuevas y desde ahí parte este tipo de compromiso con el Banco, yo diría que a todas las

operaciones deberían decir a partir de qué fecha cubre esas obligaciones, en las consultas que hicieron con la cara de comercio internacional y él dijo que así se hubiera puesto la cláusula lo iban a ejecutar.

Más adelante, la empresa le interrogó:

PREGUNTADO: Teniendo en cuenta que usted omitió la especificación de las condiciones impartidas por el ordenante, el beneficiario solicitó el cobro de la carta de crédito Stand By por el incumplimiento de obligaciones adquiridas con anterioridad al 1 de agosto de 2014, en este sentido el Banco Davivienda debió asumir el valor de la garantía constituida 100.00 euros equivalentes a \$331.392.300. Que nos puede decir al respecto?

A lo que el trabajador respondió:

CONTESTO: Esta ejecución, aunque el cliente manifiesta que fue por mercancía anterior a agosto de 2014, en sus respuestas y en lo que manifestó con una comunicación que presentó el banco, se puede evidenciar que no es lo que el cliente manifestó telefónicamente y por tanto por el tipo de operación que es exigible contra una certificación de incumplimiento presentada por el beneficiario en el exterior, sin argumentar el incumplimiento del cual hemos solicitado al corresponsal en varis (sic) mensajes Swift sin obtener respuesta a la fecha.

Sobre la omisión del trabajador en el cumplimiento de sus funciones, la empresa indagó:

PREGUNTADO: Es usted consiente que existió una omisión en el ejercicio de las funciones para las cuales fue contratado?

La respuesta del trabajador fue:

CONTESTÓ: Yo llevo acá 8 años y todo lo he hecho con el procedimiento, se omitió una frase, pero no he omitido mis funciones, porque yo la he desempeñado con mucho esmero, mucho amor y uno no sabe que es lo que hay detrás de esta operación, para que se presentara esos inconvenientes, como todos somos humanos, pero tenemos derecho a equivocarnos. He tenido reconocimiento por parte de la fuerza corporativa, por los jefes, los atiende bien, los asesoro, mis funciones las he desempeñado muy bien.

PREGUNTADO: El manual N°7410-I00604 -Apertura Aval-Garantía y Stand By establece la responsabilidad que usted tiene para elaborar la garantía, en donde debe verificar la inclusión de

las condiciones del cliente, para la constitución de este tipo de operaciones. Usted es consciente que incumplió con el manual antes mencionado?

CONTESTÓ: Dada la omisión sí.

Más adelante, el banco interrogó lo siguiente:

PREGUNTADO: Sírvase manifestar si tiene claro que las normas Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética, deben ser seguidos y acatados por los trabajadores en la forma requerida durante su labor ordinaria?

A lo que el trabajador respondió con un «Sí». Al preguntársele si asumía la responsabilidad de los hechos por los cuales fue citado a descargos, respondió que sabía que había omitido una condición que fue pedida por el cliente en el Stand By, desconociendo el trasfondo de esta condición, pero *«asumir la responsabilidad no puede ser total por lo que he manifestado anteriormente»*.

También, aceptó expresamente que participó en esa diligencia de descargos de forma libre, voluntaria y sin coacción. Por último, cuando se le preguntó si tenía algo que corregir, enmendar o agregar, contestó que le gustaría saber si el banco estaba realizando alguna acción, investigación o solicitud ante el corresponsal para que les ayudara a esclarecer ese tema, pues había mucha inconsistencia en lo expresado por el cliente, fs. 265 al 272.

El análisis por la Sala de las pruebas calificadas que fueron denunciadas por la censura como mal apreciadas, lleva a darle la razón a la recurrente, por cuanto el Tribunal

dedujo equivocadamente que, a pesar de la diligencia de descargos rendida por el trabajador y que él había sido informado de que tenía la opción de llevar pruebas en su defensa, cuando fue citado, al trabajador no se le había permitido acceder al material probatorio recaudado, para que pudiera controvertir las pruebas que habían en su contra, lo que se agravaba con la falta de previsión en forma precisa de un trámite disciplinario que previera con detalle los términos y oportunidades para ello, tal y como lo exigía la Corte Constitucional en la sentencia C-593-2014.

Visto lo anterior, no se explica la Sala con base en qué prueba dice la sentencia impugnada que el trabajador no pudo acceder al material probatorio recaudado, para poder controvertirlo, si la omisión que le fue endilgada a este en el trámite de la expedición de la garantía bancaria y motivó el despido fue plenamente aceptada por él en la diligencia de descargos. Sin que fuera relevante para el caso, las razones que tuvo el cliente del banco para fijar una fecha determinada del inicio de la garantía.

En líneas atrás, quedó claro que el actor aceptó categóricamente que el cliente le había dado la instrucción de que quedara expreso que la garantía era para cubrir obligaciones a partir del 1 de agosto de 2014. Que, a pesar de que el cliente le insistió en tres oportunidades, no lo hizo, y justificó su proceder en que no le pareció necesario hacerlo, porque *se entendía* (no dio siquiera la razón de su afirmación) que este tipo de operaciones era para cubrir despachos a partir de la emisión de la garantía, y siempre se lo había

manifestado así al cliente. Igualmente, admitió que, de acuerdo con el manual de apertura del aval, él debía verificar la inclusión de las condiciones pedidas por el cliente para la constitución de ese tipo de operaciones y que lo había incumplido, todo lo cual le indica a la Sala la prueba de la omisión del trabajador, ya que, como él mismo lo aceptó, no le estaba permitido desatender las instrucciones del ordenante en la constitución de la garantía.

Aunado a lo anterior, el Tribunal no indicó cuáles pruebas no pudo controvertir el trabajador para ejercer su derecho de defensa ante el empleador ni tampoco refirió que el actor hubiera alegado una prueba en concreto en algún momento con ese reproche, ya fuera dentro de los descargos o en la demanda. No se puede predicar la trasgresión del derecho de defensa en abstracto, cuando en este caso fue probada plenamente la omisión del trabajador.

Dicho esto, con base en el análisis de la prueba calificada, considera la Sala que el juez colegiado incurrió en el yerro fáctico evidente de considerar que se dio una omisión en el ejercicio del derecho de defensa del trabajador, con violación del debido proceso, sin que contara con sustento probatorio para ello y, sin embargo, eso le sirvió para desconocer el contenido de la citación a descargos y el de la misma acta de descargos que, por el contrario, indicaban plenamente que el actor sí conocía los hechos motivo de su falta, por obvias razones, dada su responsabilidad directa en los hechos ocurridos con la expedición de la carta de crédito por el banco. Como también demostraban que el actor sí tuvo

la oportunidad para dar su versión de la omisión endilgada, controvertir las pruebas de la empresa y agregar las pruebas que estimara pertinentes. De esta forma, se derriba el pilar fáctico de la sentencia.

La censura igualmente acusó la errada valoración del testimonio de Claudia Milena Forero, quien tenía como función llevar a cabo la diligencia de descargos y declaró sobre todos los hechos demostrativos de que al actor no se le vulneró el debido proceso y el derecho de defensa, lo cual efectivamente concuerda con la versión de la declarante y sus afirmaciones encajan en un todo con lo atrás visto.

A lo dicho se suma que la Sala encuentra que el juez colegiado evidentemente apreció esa prueba junto a otros testimonios y prueba documental para tomar como hecho probado que, con ocasión del inconveniente surgido en relación con la carta de crédito Stand By solicitada por la sociedad Dos Jotas SAS, hubo un trámite de auditoría interna que culminó con la recomendación de iniciar un disciplinario administrativo en contra de Macedonio Hernández Aldana y el accionante, por motivo de la negligencia del accionante y por la falla de los procesos de revisión por parte del primero, en tanto propiciaron la pérdida de la suma de \$331.392.300, para el banco. Recomendación que motivó la citación a descargos del demandante. Lo cual está amparado de la presunción de legalidad y se mantiene intangible en sede de casación.

La censura controvierte que el juez colegiado no tuvo en cuenta que el despido es una decisión del empleador y no, una sanción disciplinaria, pero en esto sí se equivoca, porque el Tribunal así lo determinó. El sentenciador señaló que no fue materia de apelación que la demandada debió adelantar proceso de carácter disciplinario para poder efectuar el despido del trabajador, de acuerdo con el Código Disciplinario (parágrafo del art. 21) y el reglamento interno de trabajo (parágrafo del art. 46), de donde extrajo que, si bien el despido con justa causa *no es una sanción*, sí se aplica como consecuencia del proceso disciplinario. Lo cual, corresponde totalmente con las pruebas en que el juzgador se fundamentó.

Así pues, de acuerdo con la normatividad interna de la empresa mencionada, ciertamente el despido no es una sanción disciplinaria, pero la aplicación de la justa causa requiere surtir previamente el proceso disciplinario.

La recurrente también atacó la sentencia por la vía directa, por interpretación errónea del art. 115 del CST, en relación con los arts. 61 y 62 de ese estatuto sustantivo, por haber tomado el Tribunal la sentencia CC C593-2014 sobre la exequibilidad del art. 115 del CST, cuando este artículo no aplica para la terminación unilateral de la relación con justa causa, porque en este caso no se requiere de un procedimiento previo al despido, salvo que las partes así lo hayan pactado e invocó la sentencia CSJ SL1981-2019.

Para resolver la disconformidad de orden jurídico de la pasiva, se debe tener en cuenta el caso particular del Banco Davivienda, donde la terminación del contrato de trabajo con justa causa es una decisión del banco, no es una sanción, pero esta se debe tomar a consecuencia de un proceso disciplinario, según lo establecido en el Código Disciplinario (parágrafo del art. 21) y el reglamento interno de trabajo (parágrafo del art. 46). Ese proceso disciplinario es el mismo que tiene establecido la empresa en su Código Disciplinario para aplicar las faltas disciplinarias. Ahora bien, sobre el alcance de la sentencia CC C-593-2014 que la empresa considera que llevó al sentenciador a la interpretación errónea del art. 115 del CST, la Sala se ha pronunciado como sigue:

Alcance de la sentencia CC C-593-2014

Ahora, como quiera que la censura ataca la no aplicación de la sentencia CC C-593-2014, considera la Sala que conviene precisar cuál es el alcance de dicha providencia.

Señala la Corte Constitucional al estudiar la exequibilidad del artículo 115 del CST que, al interpretar la norma acorde con los postulados que rigen el debido proceso, este se aplica no solo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino también cuando se haga uso de la *«facultad disciplinaria»* la cual se define como la *«prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas»*.

Advierte la sentencia que esto hace indispensable que se regule en los reglamentos internos de trabajo las formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder sancionatorio, de tal manera que se permita conocer a los trabajadores tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción y el procedimiento.

Es así como se requiere que toda sanción impuesta por el empleador debe estar previamente consagrada en el reglamento y debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido

presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, su revisión la proporcionalidad y la razonabilidad en la imposición de la sanción.

Así las cosas, se tiene que el alcance fijado por la Corte Constitucional y las precisiones allí efectuadas se circunscriben específicamente a la facultad disciplinaria del empleador. De tal manera que dicha decisión resulta aplicable cuando el empleador tramite un proceso disciplinario o imponga una sanción de tal naturaleza. La norma objeto de análisis no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador (CSJ SL496-2021).

De tal suerte que, para compatibilizar la necesidad de surtir el proceso disciplinario prevista en la normatividad interna de la empresa con la potestad del empleador de hacer uso de la justa causa, basta con que el empleador atienda el trámite disciplinario previsto al interior de la empresa para garantizar el debido proceso y que le proteja al trabajador el derecho de defensa, cumpliendo con las respectivas garantías,

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 exculpadados, 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

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.

trabajo. (CSJ SL15245-2014, reiterada en SL496-2021)

En el caso que se examina es claro entonces que el Tribunal no siguió los postulados que la jurisprudencia de esta Corporación tiene precisado sobre la diferencia entre lo que constituye un despido y una falta disciplinaria. Al parecer, el juzgador se confundió con que la empresa tuviera la obligación de seguir un proceso disciplinario previo a decidir la terminación del contrato con justa causa, motivo por lo cual erró al estudiar el cumplimiento del debido proceso a la luz del art. 115 del CST, en concordancia con la sentencia CC C-593-2014, ya que esta disposición regula el trámite a seguir en la imposición de sanciones disciplinarias y, en el caso de autos, el contrato terminó por justa causa, bajo el supuesto indiscutible de que el despido no es una sanción disciplinaria.

Por tanto, el Tribunal debió considerar que, para el despido, bastaba que el empleador cumpliera con el procedimiento previsto en el Código Disciplinario vigente en la empresa y cumpliera con las garantías mínimas del derecho de defensa que la jurisprudencia de esta Sala tiene definidas para el despido como facultad del empleador. En consecuencia, el Tribunal también incurrió en el dislate endilgado por la acusación.

La suma de los anteriores yerros jurídicos y fácticos determinados en el estudio conjunto de los dos cargos, también lleva a la Sala a concluir que el Tribunal incurrió en un exceso de rigor manifiesto al valorar el trámite del proceso

disciplinario que tiene previsto la empresa para la imposición de sanciones, pues no obstante corroborar el cumplimiento de los distintos aspectos relativos al derecho de defensa del trabajador y que el empleador había aplicado los presupuestos establecidos en el reglamento interno de trabajo respecto al trámite disciplinario, pues escuchó en descargos al trabajador y, al citarlo, le indicó la posibilidad de solicitar pruebas en su defensa, el sentenciador contradictoriamente señaló que no se había cumplido con lo dispuesto en la sentencia CC C-593-2014, por estimar que, en momento alguno, se le permitió acceder siquiera al material probatorio recaudado y que esto era indispensable para poder controvertir las pruebas existentes en su contra, lo que determinó indispensable para que el actor ejerciera el derecho de defensa. Además, le pareció que esa situación se agravó con la falta de previsión, en forma precisa, de un trámite disciplinario que previera en detalle términos y oportunidades para tal efecto, sin especificar o justificar en la decisión de qué manera esas ausencias anotadas perjudicaron el derecho de defensa del trabajador.

Por otra parte, considera la Sala oportuno recordar que la Corte, en la decisión de recurso de anulación, SL777-2024, asentó de cara a un proceso disciplinario que fue diseñado en el laudo de ese trámite que este satisfacía los requisitos mínimos del debido proceso establecidos en la sentencia CC C-593-2014, *«al consagrar (i) el derecho a ser oído en descargos, premisa que supone citación a la diligencia e imputación de los cargos; (ii) el deber del empleador de emitir una decisión motivada y (iii) del trabajador de pedir la*

reconsideración de la misma».

La intensidad del debido proceso disciplinario regulado de forma extralegal fijada por la Sala en la SL777-2024 es consonante con la naturaleza del contrato de trabajo, pues no es igual finalizar este tipo de contrato por una justa causa a decidir una *destitución* o *terminación del contrato* que se aplica a los servidores públicos en ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado frente a sus empleados y trabajadores, pues esta, por virtud del art. 29 C, debe ser una consecuencia de un proceso disciplinario de carácter administrativo que constitucionalmente requiere ser establecido por el legislador. Por esta razón el contenido del derecho de defensa y del debido proceso en un proceso disciplinario dentro de un contrato de trabajo no debe ser igual a cuando se trata del ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del Estado. Aquí, es pertinente rememorar lo que dijo esta Sala al respecto en la sentencia ya citada, CSJ SL2351-2020:

4. De igual manera, tampoco se puede predicar la igualdad entre los trabajadores particulares y los servidores públicos, como lo hace la recurrente para equiparar los términos «*despido*» y «*destitución*», pues cada grupo tiene sus propias características. Los segundos prestan sus servicios a entidades del Estado, razón por la cual adquieren obligaciones especiales que no las tienen los primeros. Para ver esta diferencia, basta con leer el artículo 6 de la Constitución que dice «*Los particulares sólo son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes. Los servidores públicos lo son por la misma causa y por omisión o extralimitación en el ejercicio de sus funciones*». Para dar más claridad a la distinción que justifica el trato diferente entre trabajadores particulares y públicos, se debe igualmente acudir al artículo 125 *ibidem*.

El desconocimiento de la censura de los artículos 6 y 125 de la norma superior, la lleva a confundir el «*despido*» con la sanción

de «destitución» que prevé el Código Único Disciplinario. Con base en estos preceptos constitucionales, el «despido» del trabajador con justa causa no tiene la misma naturaleza jurídica de una «destitución». Inclusive, puede darse el caso de trabajadores que se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo en cuanto a sus condiciones de contratación y, a la vez, ser servidores públicos disciplinables, y, por tanto, ser sujetos de despido y de destitución, sin que se viole el principio *nom bis in idem* (no ser juzgado dos veces por el mismo hecho) como lo reafirmó esta Corte en la sentencia CSJ SL1981 de 2019:

En sentencia CSJ 28 agos. 2003, rad. 21120, reiterando la decisión CSJ 25 nov. 2002, rad. 18823, la Sala sostuvo, que las normas disciplinarias públicas, no tuvieron la intención de reemplazar o derogar las que regulan las justas causas de despido aplicables tanto a trabajadores oficiales como a quienes están regidos por el Código Sustantivo del Trabajo.

(...) una cosa es el control disciplinario cuya cabeza principal se encuentra en la Procuraduría General de la Nación, para asegurar el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de quienes cumplen funciones connaturales al Estado, y otro las relaciones contractuales entre empleador y trabajador, marcadas por la subordinación jurídica, en las que existen prohibiciones y deberes, cuyo desconocimiento, no siempre encuentra respuesta en el régimen disciplinario de los servidores públicos, debido a su especificidad y a la separación que el legislador consagró al permitir que su estructura y funcionamiento, en donde encajan las relaciones laborales, tuvieran una regulación propia.

(...)

*En otros términos, debido a la calidad de trabajador de esta entidad sui generis, una misma conducta puede generar diversas consecuencias jurídicas, y por ello, ser objeto de investigación a través de un procedimiento, que sería el disciplinario, dado que ese comportamiento puede lesionar el interés jurídico de la transparencia y moralidad en la prestación de un servicio público, y a su vez, ser objeto de reproche por el empleador, en la medida que se pierde la confianza y dinamismo en la relación laboral, dando lugar a dos actuaciones diferentes, sin que implique una vulneración al principio *non bis in idem*, en razón a que la causa y finalidad son diversas, puesto que protegen intereses claramente diferenciables.*

Por cuenta de ello, fue que en el asunto, el empleador llevó a cabo la actuación disciplinaria valiéndose del Código Disciplinario Único, para juzgar al trabajador por incumplimiento de sus deberes (fls 200/232), pese a que la terminación del vínculo se había dado. En ese orden, la investigación disciplinaria continuó y concluyó con su respectiva sanción, a efectos de velar por el respeto a la función pública, independientemente de la afectación o no que el empleador pudo sufrir con esa misma actuación en el margen de la relación contractual.

Inclusive, una lectura del artículo 45 de la Ley 734 de 2003, todavía vigente, y del artículo 49 de la Ley 1952 de 2019, nuevo Código Único Disciplinario que comenzará a regir a partir del 1 de julio de 2021, dentro de la categoría de la sanción denominada «destitución», el legislador incluyó la «*terminación del contrato de trabajo*», lo que confirma que la figura del «despido» es diferente de la de *destitución*».

5. La censura considera que la decisión del *ad quem* desconoce «*el debido proceso*» contenido en el artículo 29 de la Constitución y el derecho de defensa. Es de advertir por la Sala que la censura con este argumento confunde «*el derecho de defensa*» y «*el debido proceso*» de cara a la terminación de los contratos de trabajo.

La argumentación de la censura lo que refleja es que, para ella, es lo mismo la obligación del empleador de escuchar al trabajador previamente al despido, como una garantía del derecho de defensa, y la obligación de surtir un proceso disciplinario en garantía del debido proceso.

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, así:

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 Constitucional², 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

² T-546 de 2000

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 del «*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 *ad quem*, la legislación laboral no exige este procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

El tribunal 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 (supuestos fácticos que no fueron objetados por la censura en los cargos formulados por la vía indirecta, como se verá más adelante).

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 [...]*³.

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:

[...]

³ T-546 de 2000.

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 diálogo⁴, 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 línea con todo lo atrás expuesto, los cargos presentados por la entidad financiera enjuiciada prosperan y se deberá casar totalmente la sentencia, sin que amerite estudiar la acusación referente a la ineficacia del despido, dado que esta se aplicó en la sentencia impugnada a consecuencia de la determinación del juez de la alzada de la inobservancia del procedimiento disciplinario debido, según el art. 115 del CST, interpretado con sustento en la sentencia CC C593-2014, pilares que acaban de ser derribados con el recurso de casación.

Sin costas, dados los resultados del recurso.

⁴ Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

X. SENTENCIA DE INSTANCIA

En sede de instancia, para resolver el recurso de apelación de la empresa dirigido a que se revoque la sentencia condenatoria de primer nivel, basta remitirse a los argumentos de la Sala expuestos en sede de casación, para concluir que el empleador sí despidió al trabajador con base en una justa causa comprobada y que cumplió con el procedimiento disciplinario previsto para ello dentro de la empresa. En consecuencia, se revocará la decisión del Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Bogotá, para en su lugar absolver la demandada de todas las pretensiones.

Las costas de primera y segunda instancias estarán a cargo de la parte actora, dado que no le prosperaron sus pretensiones.

XI. 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, **CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el 21 de marzo de 2019, en el proceso que instauró **JOHN ALEXANDER LÓPEZ FRANCO** contra el **BANCO DAVIVIENDA S.A.**

En sede de instancia, **SE REVOCA** la sentencia del Juzgado Veintisiete Laboral del Circuito de Bogotá de 19 de febrero de 2018, para, en su lugar, **ABSOLVER** al **BANCO**

DAVIVIENDA S.A. de todas las pretensiones del Sr. **JOHN ALEXANDER LÓPEZ FRANCO**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



MARJORIE ZÚÑIGA ROMERO
Presidenta de la Sala



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

CLARA INÉS LÓPEZ DÁVILA
No firma ausencia justificada



OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en artículo 103 del Código General del Proceso y el artículo 7 de la ley 527 de 1999