OMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA

Magistrado ponente

SL3449-2024

Radicación n.° 102764

Acta 045

Bogotá, D. C., tres (3) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO**, contra la sentencia proferida por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, el 21 de marzo de 2024, en el proceso que instauró contra el **BANCO POPULAR SA**.

AUTO

Reconózcase al abogado Ricardo Escudero Torres con T.P. 69.948, como apoderado sustituto del Banco Popular SA, en los términos y para los efectos del poder allegado a esta Corporación.

I. ANTECEDENTES

Román Darío Serna Acevedo llamó a juicio al Banco Popular SA, con el fin de que se declarara que fue despedido en forma ilegal y sin justa causa, aun cuando contaba con 27 años de vinculación, estaba sindicalizado y era beneficiario de la convención colectiva de trabajo.

En consecuencia, solicitó que se condenara a la demandada a reintegrarlo a un cargo de igual o mejor categoría, junto con el pago de los salarios y las prestaciones sociales que dejó de percibir desde el momento de su desvinculación. Además, reclamó que, en evento que se considerara improcedente la reinstalación, se dispusiera la cancelación de la indemnización por despido injusto, convencional o legal, debidamente indexada.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que sostuvo un contrato de trabajo a término indefinido con la accionada entre el 22 de octubre de 1991 y el 9 de agosto de 2019, donde se desempeñó como asistente administrativo, con una última asignación salarial básica de $3.255.991 y un ingreso promedio mensual de $4.545.263.

Mencionó que el 8 de agosto de 2019 se le comunicó por escrito la decisión de despedirlo en forma ilegal e injusta, en la medida que los cargos formulados, además de extemporáneos e inexactos, carecían de fundamento.

Señaló que el 19 de febrero de 2019 la Gerente Junior Margarita María Jaramillo le solicitó que procediera con el pago de un cheque que aparecía con causal de devolución, por lo que prosiguió con el trámite al no verificar alguna anomalía, pero destacó que además le solicitó a la mencionada jefe que informara al titular de la cuenta la aparición de dos títulos valores con el mismo número pero diferente cantidad monetaria, sin que al parecer ella lo hubiera hecho. Agregó que cumplió con el manual de canje, en cuanto al ingreso al aplicativo IQ y la revisión de «*novedades en visación*».

Expuso que el cliente Fedean presentó reclamación el 12 de marzo de 2019, pero el empleador únicamente lo citó a descargos en junio del mismo año; que el banco efectuó un informe de seguridad a partir de lo sucedido; y que era beneficiario de la convención colectiva de trabajo, donde se contemplaba un procedimiento previo al despido, el reintegro cuando se contaba con más de 10 años de servicio y una indemnización superior a la legal.

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones al estimar que el vínculo que existió entre las partes había finalizado con un despido justificado. En cuanto a los hechos, aceptó la existencia del contrato de trabajo, el salario básico reportado y el requerimiento presentado por el usuario Fedean.

En torno a los demás supuestos, manifestó que no eran ciertos o se atenía a lo probado, para lo cual puntualizó que

el demandante había autorizado el pago de un cheque por valor de $50.000.000 que tenía nota de rechazo, pues correspondía a uno que ya se había efectivizado antes, sin haber solicitado confirmación telefónica con el propietario de la cuenta y omitiendo, al visualizar la imagen, la verificación de su número.

Finalmente, propuso las excepciones que denominó: inexistencia de las obligaciones demandadas, cobro de lo no debido, pago, compensación, falta de título, enriquecimiento sin causa, prescripción y buena fe.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 4 de agosto de 2022, resolvió:

> **PRIMERO: DECLARAR** INJUSTO el despido realizado por el BANCO POPULAR el día 8 de agosto del señor ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO, identificado con la C.C. 98.479.863, conforme a lo motivado en el devenir de la presente decisión.
>
> **SEGUNDO: CONDENAR** al **BANCO POPULAR S.A.** a reconocer y pagar al señor ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO, identificado con la C.C. 98.479.863, la indemnización convencional por despido sin justa causa reglamentada en la Convención Colectiva de Trabajo 90-91, art. 9, ya que no se observó el requisito de la inmediatez, conforme a lo expresado en la parte motiva de esta decisión.
>
> **TERCERO: CONDENAR** al **BANCO POPULAR S.A.** a reconocer y pagar al señor ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO, identificado con la C.C. 98.479.863, la suma de $237248.870, por concepto de indemnización convencional por despido sin justa causa, la cual se deberá cancelar por la entidad debidamente indexada, según lo expresado en parte motiva de esta decisión.

CUARTO: ABSOLVER al BANCO POPULAR S.A. de las demás pretensiones formuladas en su contra por el señor ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO, identificado con la C.C. 98.479.863, conforme a lo expuesto en la parte motiva. De paso, se declaran imprósperas las excepciones propuestas por el señor apoderado de la entidad demandada, según lo expresado en la parte motiva de esta decisión.

QUINTO: CONDENAR en costas al BANCO POPULAR S.A. y a favor del señor ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO, identificado con la C.C. 98.479.863, según liquidación que al respecto realice la secretaria del Despacho. Las agencias en derecho se establecen en $11'862.443 que equivalen al 5% del valor de la indemnización reconocida.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, mediante fallo del 21 de marzo de 2024, al resolver los recursos de alzada presentados por ambas partes, decidió lo siguiente:

PRIMERO: Se **REVOCA PARCIALMENTE** la Sentencia de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa, en cuanto condenó a **BANCO POPULAR S.A.** a reconocer y pagar al señor **ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO** indemnización por despido sin justa causa e indexación, liquidada con norma convencional; confirmándose en cuanto absolvió de la pretensión de reintegro; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: Se **REVOCA** la condena en Costas de Primera Instancia impuesta a cargo de Banco Popular S.A. Se condena en Costas en ambas instancias al señor Román Darío Serna Acevedo y en favor de la demandada, las agencias en derecho de Primera Instancia serán liquidadas por el a quo; en Segunda Instancia se fija como agencias en derecho un salario mínimo legal mensual vigente ($1.300.000). Todo lo anterior según lo explicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO**, en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma el Acta por quienes en ella intervinieron.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* destacó como problemas jurídicos, analizar si debía adelantarse un procedimiento previo para que la terminación del contrato fuera eficaz; si el despido fue notificado dentro de un término razonable; y, en caso de que se confirmara que fue injusto, si había lugar a modificar el cálculo de indemnización concedida.

Para resolver lo pertinente, precisó que no había discusión respecto de la existencia de un contrato de trabajo que se extendió entre el 22 de octubre de 1991 y el 8 de agosto de 2019, cuando el empleador lo terminó con sustento en una justa causa que tuvo lugar el 19 de febrero de 2019.

Destacó el colegiado que no procedía el reintegro reclamado por el demandante, debido a que el *a quo* había explicado que había quedado demostrada la ocurrencia de la falta para dar por terminado el contrato laboral, en razón a que se había autorizado el pago de un cheque sin una previa confirmación telefónica con el cliente, con lo que se habían incumplido las obligaciones contenidas en el manual de canje y caja, «***concluyendo que existió justa causa para la terminación del contrato de trabajo y por tanto*** (sic) ***fue legal***, *por lo que* ***no era procedente el reintegro***, *que fue lo solicitado en forma principal*». (Negrilla propia del texto).

Refirió que el juez unipersonal había estudiado la pretensión subsidiaria, para lo cual indicó que la demandada conoció sobre la falta el 20 de junio de 2019 cuando recibió el informe de seguridad, para posteriormente adelantar

actuaciones de un proceso disciplinario que estaba estipulado para la imposición de sanciones, por lo que efectuó descargos el 27 de junio y 2 de julio del mismo año, pero decidió finalizar la relación el 8 de agosto de 2019, después de transcurrido un mes y dieciocho días, sin que se actuara con inmediatez al postergarse la decisión más allá de lo razonable, motivo por el que concluyó que lo resuelto por el empleador se dio con justa causa y fue legal, pero injusto en la realidad, dado el tiempo transcurrido para notificar la expiración del contrato.

A partir de dicho análisis, consideró que la petición de la parte actora, consistente en que se confirmara la declaratoria de ilegalidad del despido, no era consecuente con lo decidido por el *a quo*. Agregó que, aunque según lo ha dispuesto la jurisprudencia, el despido justificado no tiene naturaleza disciplinaria y no es una sanción, nada obsta para que se agote un procedimiento previo que garantice el derecho de defensa y permita tener mejores elementos de juicio, razón por la que concluyó que la «***terminación del vínculo laboral por parte de Banco Popular S.A. estuvo ajustado*** (sic) ***a derecho****, esto es,* ***goza de legalidad***». (Negrilla propia del texto).

Indicó que la indemnización convencional o el reintegro del trabajador procederían en caso de finalizar un vínculo sin una justa causa, lo cual no se cumplía en este caso debido a que el Banco Popular SA había satisfecho la carga probatoria de acreditar la falta endilgada al trabajador y que fue invocada en la carta de terminación, máxime cuando Román

Darío había admitido la omisión en el proceso, consistente en no efectuar una confirmación telefónica.

Ahora, de cara al recurso presentado por la accionada, abordó el tema de la inmediatez con base en lo dispuesto en la sentencia CSJ SL2660-2022, donde se indicó que entre la causa que da origen y el despido, solo debía mediar el tiempo que resulte razonable, y que de no proceder el empleador a despedir a su trabajador de forma inmediata o dentro de un término prudencial, se entendería que le perdonó la falta.

Luego, respecto de la situación concreta, dijo lo siguiente:

> Estando acreditado que la demandada requería adelantar gestiones internas de investigación para la constatación de lo ocurrido y establecer responsabilidades, pues en el pago del cheque que dio lugar a la investigación no solo interactuó el demandante, sino también otros empleados del banco; es así como, el título fue pagado el día 19 de febrero de 2019, **el cliente afectado con ese pago reportó a Banco Popular S.A. la inconsistencia en sus balances el día 12 de marzo de 2019 solicitando se adelantara la averiguación** (folio 73 archivo 11), misma fecha en que el Gerente de Relación Banca Empresarial Mediana trasladó copia a **la División de Seguridad, dependencia que el día 20 de junio de 2019 entregó a la Vicepresidencia de Operaciones el informe de seguridad con los resultados obtenidos luego de adelantar la correspondiente averiguación** donde aparece cruce de información en documentos como autorizaciones, reclamación del cuentahabiente, pago del cheque, determinación de la estafa por pago de cheque irregular por $50.000.000, denuncia, estudio grafotécnico y grafológico, pruebas testimoniales (folios 54 a 70 archivo 11); siendo razonable tomar esta fecha como referente o momento en el cual la sociedad demandada conoció que el trabajador estaba comprometido en el hecho y a partir de allí empezar a contar el término transcurrido hasta el despido — como lo hizo el a quo-, puesto que fue en esa fecha -20 de junio de 2019 — cuando la sociedad accionada tuvo elementos de prueba sólidos para endilgar los cargos al trabajador, citándolo a rendir explicaciones, garantizándole así el derecho de defensa, ya

que antes de ese informe del departamento de seguridad solo se contaba con el reporte de la inconsistencia remitido por el cliente del Banco, siendo razonable que se investigara el asunto con el fin de constatar lo acontecido.

A partir de allí, se observa que **al día siguiente, 21 de junio, la Gerente de Oficina Belén citó al trabajador para presentarse el día 26 de junio siguiente**, comunicación recibida el 24 de ese mes y año (fl 46); la organización sindical que también fue enterada para que acompañara al citado con dos de sus miembros, solicitó el día 25 de junio aplazamiento de la diligencia para el día 27 de ese mes (fl 45) fecha en que se agotó la etapa verbal, acordando las partes levantar acta escrita en una nueva fecha fijada para **el día 2 de julio, día en que el trabajador reconoció la comisión de la falta endilgada** (fls 49 a 53), dándose por **terminado el contrato de trabajo el 8 de agosto de 2019**; decisión que si bien no se notificó inmediatamente después de reconocida la falta por parte del trabajador, **sí lo fue dentro de un término que dadas las particularidades del caso se aprecia prudencial o razonable**, pues en ese lapso transcurrió **un (1) mes y seis (6) días.** Anotándose que el hecho de no haberse comunicado el despido a la mayor brevedad luego de conocido el informe investigativo -20 de junio de 2019-, obedeció a estarse adelantando por parte del empleador las diligencias de citación y descargos por parte del trabajador -lo que se dio por escrito el 2 de julio de 2019-, procedimiento que si bien no era exigible por no tratarse de la imposición de sanción disciplinaria, nada obsta o impide para que lo realice el empleador en el ejercicio del derecho de defensa, además, para tomar una decisión tan trascendental como esta con mayores de juicio, esto es, ahondando en garantías.

Por tanto, encuentra esta Sala de Decisión Laboral, que es entendible lo aducido por la demandada respecto a que se requirió un análisis complejo dadas las particularidades del caso; siguiéndose un proceso disciplinario que finalmente culminó con la terminación del contrato, como resultado de la investigación adelantada, sin que el despido se torne en ilegal o injusto, por no cumplirse con la inmediatez, como lo concluyó el *a quo*, siendo razonable el tiempo para notificar la carta de despido, en consideración a la antigüedad del demandante, a la investigación realizada, a la queja del cuentahabiente, sus descargos rendidos en julio 2 de la misma anualidad, tratándose de procedimientos bancarios en los cuales intervienen también otros empleados y se entiende, fue necesario analizar también su participación para determinarse por parte del Banco la decisión a adoptar.(Negrilla propia del texto).

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Román Darío Serna Acevedo, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver.

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que la corporación case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, por un lado, confirme parcialmente la del juzgado, declarando la injusticia del despido, y, por otro, la revoque y ordene el reintegro, acorde con la cláusula convencional, por tener más de diez años de servicio al momento de finalizar el vínculo. Adicionalmente, plantea que «*En caso de estimar desaconsejable el reintegro ó* (sic) *no acceder al mismo, se MODIFICARA* (sic) *el valor de la indemnización por despido injusto acorde con el salario promedio devengado por el DEMANDANTE*».

Con tal propósito formula un cargo, por la causal primera de casación, el cual es replicado.

VI. CARGO ÚNICO

Acusa la decisión censurada por ser violatoria por la vía indirecta, debido a una aplicación indebida del artículo 62 literal a) numeral 6 del CST y su parágrafo, en concordancia con los preceptos 55, 56, 62, 63, 66 *ibidem* y el canon 29 de la CN.

Expone como errores ostensibles de hecho, los siguientes:

> 1.- No dar por demostrado, estándolo, que el despido del demandante fue extemporáneo.
> 2. Dar por demostrado, sin estarlo, que el despido del demandante fue inmediato.
> 3. No dar por demostrado (sic) estándolo, que el despido del demandante se efectúo (sic) con falta de inmediatez entre las supuestas causas y el despido.
> 4.- No dar por demostrado, estándolo, que el despido del demandante fue extemporáneo y como tal hubo tolerancia de la falta ó (sic) perdón de la eventual responsabilidad.
> 5. Dar por demostrado sin estarlo que al demandante se le debía seguir el proceso discipilnario (sic) ó (sic) llamar a descargos.
> 6. No dar por demostrado (sic) estándolo, que el despido no es una sanción y como tal no se debía seguir procedimiento disciplinario alguno.
> 7. No dar por demostrado (sic) estándolo, que el Banco tuvo conocimiento de las supuestas faltas desde la ocurrencia misma de los hechos.
> 8. No dar por demostrado (sic) estándolo, que el mismo BANCO confesó en respuesta a petición del demandante, que el informe de seguridad ".. NO CONSTITUYE PRUEBA FUNDAMENTAL DENTRO DEL PROCESO DISCIPLINARIO..", por lo tanto, no era necesario el mismo para tomar las medidas disciplinarias que estimara pertinentes.
> 9 No dar por demostrado (sic) estándolo, que las inconsistencias del formulario del cheque no se podían detectar en un proceso normal de visado.
> 10. No dar por demostrado (sic) estándolo, que el demandante le solicitó a la GERENTE JUNIOR, MARGARITA MARIA (sic) JARAMILLO se le informara a FEDELIAN (sic), titular de la cuenta giradora del chque (sic), QUE APA[R]ECÍAN 2 Cheques girados de su cuenta con el mismo número y por diferente valor.
> 11. No dar por demostrado (sic) estándolo, que no existió justa causa para despedir al demandante.
> 12. Dar por demostrado (sic) sin estarlo, que existe justa causa para despedir al demandante.

Seguidamente, menciona que los anteriores dislates fueron producto de una apreciación errónea de las siguientes pruebas:

- Rec[l]amación del cliente del 12 de marzo de 2019.
-Traslado de queja del cliente al área de seguridad por Gerente de Relación Banca empresarial.
- Informe de seguridad del 20 de junio de 2019.
- Diligencia de descargos rendidos por el demandante.
- Carta de despido
- Convención Colectiva de Trabajo.

Agrega que se presentó una falta de apreciación de los siguientes medios suasorios:

- Interrogatorio de parte rendido por el demandante.
- Interrogatorio de parte del representante legal del Banco.
- Contestación de la demanda por parte del Banco.
- Respuesta del Banco a derecho de petición elevado por el demandante de fecha octubre 1° de 2019. (fls 38 respuesta a la demanda)
- Citación a diligencia de descargos al demandante de junio 21 de 2019 (fls 45 respuesta a la demanda).
- Liquidación final de prestaciones sociales del demandante.
- Reglamento Interno de Trabajo
- Testimonio de los señores: JUAN GUILLERMO CHANCI, MARGARITA MARIA (sic) JARAMILLO, ABELARDO GALLEGO, VICTORIA OSPINA.

A la hora de demostrar el cargo, expone que entre la ocurrencia de los hechos y la fecha en la que el banco tuvo conocimiento, esto es, febrero – marzo de 2019, y el momento del despido, que tuvo lugar el 8 de agosto del mismo año, transcurrieron más de cinco meses, configurándose la falta de inmediatez y extemporaneidad, pues está debidamente soportado que autorizó el pago de un cheque y al mes siguiente se presentó una queja por parte del cliente Fedean, por lo que se pregunta qué pasó entre este último instante y el 20 de junio para que ameritara la demora en la presentación del respectivo informe de seguridad, que en consideración del empleador, no constituye prueba fundamental dentro del proceso disciplinario.

Esgrime que hubo vulneración de su debido proceso y del derecho de defensa, pues la citación a diligencia de descargos que le fue enviada el 21 de junio de 2019, no menciona las supuestas irregularidades en que pudo haber incurrido, aunado a que el despido no es una sanción disciplinaria, por lo que no entiende que el colegiado tenga en cuenta el trámite que desplegó la entidad para considerar que la terminación no fue extemporánea.

Sobre la diferencia entre las sanciones disciplinarias y el despido, cita el proveído CSJ SL2286-2021, luego de lo cual destaca el informe de seguridad, del cual extrae que el asunto fue trasladado a esa dependencia desde el 13 de marzo de 2019, que las firmas del cheque presentan similitudes genéricas y para verificar las inconsistencias se requería de peritación caligráfica, que Margarita María Jaramillo redactó un email con destino al cliente.

Advierte que, si el Tribunal hubiere apreciado correctamente dicho documento, hubiera llegado a una conclusión diferente en relación con su exclusión laboral, pues de allí se desprende que fue extemporáneo y, en consecuencia, injusto, máxime cuando corrobora la versión que entregó en su momento respecto de las consultas que adelantó ante su superior previo al hecho imputado.

A continuación, destaca lo siguiente:

> Reiteramos que el BANCO tuvo conocimiento de los supuestos hechos, a más tardar en marzo 12 de 2019, cuando se presenta reclamación por el cliente FEDELIAN (sic) y se da traslado de la

misma al área de seguridad, transcurriendo casi 5 meses hasta que se le cancela el contrato de trabajo al demandante (8 de agosto del mismo año) sin que ninguna de las evidencias singularizadas acredite la razonabilidad de ese tiempo transcurrido, conllevando a su falta de inmediatez y extemporaneidad, como debió entenderlo el Tribunal en el fallo recurrido.

H. Magistrados, es que el informe no incide para nada en los cargos imputados al demandante por el BANCO, pues precisamente desde un principio el demandante aceptó haber autorizado el pago de dicho cheque, y que ante la presencia de 2 cheques con el mismo número, informó inmediatamente a la sra (sic) MARGARITA MARIA (sic) JARAMILLO para que procediera inmediatamente a enviar email al cliente FEDELIAN (sic) para aclarar tal situación, lo que insistimos fue corroborado en las declaraciones y versiones rendidas incluso para el informe de seguridad, como se plasma en el mismo.

La terminación del contrato de trabajo por justa causa, debe ser explícita, concreta y tempestiva, y entre los hechos y el despido no debería mediar término mayor, pues al no tomar el empleador dicha decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con prontitud, se entiende tolerancia o perdón de la misma.

Por último, acorde con lo consignado en la liquidación final de prestaciones sociales y lo confesado por el representante legal del Banco en el interrogatorio de parte, el demandante devengo (sic) un salario promedio último de $4.545.263.oo. mensuales, con el que se calcular (sic) el valor de la indemnización en caso de no acceder al reintegro.

Concluye la intervención, destacando lo expresado en torno a la inmediatez en las sentencias CSJ SL, 21 may. 2019, rad. 44942, CSJ SL, 14 may 2018, rad. 41463, CSJ SL 2286-2021, CSJ SL1181-2023 y la CSJ SL15492-2017.

VII. RÉPLICA

La sociedad demandada se pronunció respecto del recurso extraordinario, y mencionó que el alcance de la impugnación presenta un error, debido a que pide en sede de instancia que se confirme en forma parcial la decisión del

juzgado, pero, a su vez, solicita su revocatoria para que en su lugar se acoja la solicitud de reintegro, sin que pueda esta corporación corregir el desatino y determinar cuál es la pretensión que implora el censor.

Advierte la presencia de otro defecto de fondo, consistente en la falta de denuncia de la disposición legal de carácter sustancial y de alcance nacional en donde esté prevista la figura del reintegro, por lo que salta a la vista la ausencia de fundamento, al no referir el artículo 467 del CST, que es el que permite emprender el estudio de la convención colectiva de trabajo.

Resalta que las consideraciones del Tribunal dan cuenta de que el estudio practicado por el sentenciador no tiene sesgo de ningún tipo y, por el contrario, verificó correctamente los motivos señalados por ella para culminar el contrato de trabajo del impugnante, estableciendo que efectivamente se presentaron los sucesos expresados en la carta de terminación, dejando claro el colegiado que, en lo relacionado con la oportunidad de la decisión, ante la complejidad y particularidad de los motivos que provocaron la finalización del vínculo, era razonable el tiempo que tomó el empleador para adoptar el despido.

Expone que lo expresado por el recurrente solo es una posición personal, incapaz de evidenciar los supuestos desatinos enrostrados, que tampoco tienen la condición de protuberantes, por lo que el censor solo se quejó frente a las apreciaciones del colegiado, pero luego «*abandonó el deber*

que como recurrente extraordinario le exige la ley para proponer ese tipo de impugnación, esto es, que debe señalar con toda precisión los errores manifiestos de hecho, el origen de tales desatinos, el medio calificado que los divulga y cómo es[a] *información influye en el* (sic) *conclusión final».*

Finalmente, expone que únicamente fueron citados unos medios de prueba, sin analizar cómo la información contenida en los aptos para estructurar un ataque influye en las conclusiones del sentenciador, y de qué manera se deben y se pueden usar para construir una eventual decisión de reemplazo, lo que impide acceder al estudio de la testimonial.

VIII. CONSIDERACIONES

El Tribunal fundamentó su decisión en que el despido de que fue objeto el impugnante se había presentado por una justa causa debidamente acreditada, sin que pudiera hablarse de una extemporaneidad en la toma de dicha decisión, pues se había agotado un procedimiento previo que aunque no era obligatorio, brindaba mayores garantías al trabajador, aunado a que la opositora requería adelantar gestiones internas de investigación para la constatación de lo ocurrido y establecer responsabilidades, lo que le llevó a concluir que se actuó dentro de un término prudencial o razonable.

La censura radica su inconformidad en que la presencia de una indebida apreciación o falta de valoración del material probatorio, implicó que se pasara por alto que entre la

ocurrencia de los hechos y su conocimiento por parte del empleador, hasta el momento del despido transcurrieron más de cinco meses, por lo que se configuraba la falta de inmediatez, máxime cuando no se presentó justificación para la tardanza en la emisión de un informe de seguridad que luego no sería relevante al citarlo a descargos, aunado a que no había lugar a desarrollar un proceso disciplinario al no ser el despido una sanción.

De esta manera, al resolver frente al ataque propuesto, es posible advertir que contrario a lo planteado por la opositora, las presuntas falencias técnicas que enrostra al recurso no son de la entidad que se predica, pues aunque se invoca falta de precisión en el alcance de la impugnación, para la Sala es claro que lo reclamado respecto de la decisión del *a quo*, es que se mantenga la declaratoria de injusticia del despido, pero se modifique la consecuencia correspondiente, a efectos de que se ordene el reintegro. Además, en forma subsidiaria, pide que, de no accederse a este reclamo, se eleve el monto que fue fijado por concepto de indemnización.

Ahora, en cuanto a la presencia de una proposición jurídica incompleta le asiste razón a la replicante, en la medida que aun cuando el juez plural abordó el estudio del reintegro y definió que no procedía, lo cierto es que el impugnante omitió mencionar una norma sustancial de alcance nacional que consagrara el derecho en discusión, que en aquellos eventos donde está consignado en una convención colectiva de trabajo, imponen la acusación de los

artículos 467 o 476 del CST, tal como es explicado en el fallo CSJ SL, 03 abr. 2001, rad. 15725.

De esta manera, la omisión en que incurrió el impugnante impide que la Sala pueda abordar el estudio del derecho al reintegro que se reclama, por lo que se centrará en la temporalidad del despido.

Ahora, antes de analizar dicho tema, es pertinente advertir que al momento en que el Tribunal analizó la petición de reintegro, que hacía parte del recurso de alzada que presentó en su momento Román Serna Acevedo, indicó que el juez unipersonal había justificado su improcedencia en que había quedado demostrada la ocurrencia de la falta por parte del trabajador, circunstancia que también consideró acreditada cuando sostuvo lo siguiente:

> De acuerdo al contenido de la norma transcrita, la indemnización convencional o el reintegro del trabajador, eventualmente **procederían en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador *sin invocar justa causa* o que el trabajador *fuere despedido sin justa causa*; presupuesto que no se cumple en este caso**, puesto que en el proceso, **el Banco Popular S.A. cumplió con la carga probatoria de acreditar la falta endilgada al trabajador y que fue invocada en la carta de terminación**; según se desprende del acta de descargos del 2 de julio de 2019, el señor Román Darío reconoció que el cheque en mención aparecía con causal de devolución 25, esto es "*cheque ya pagado*" detallando lo siguiente: "*...generé el extracto del mes de enero **y pude identificar que el 31 había sido pagado un cheque con el mismo número**, pero por valor de $3.744.318 en la oficina Envigado ... **me llevó a concluir que podía ser un error de digitación del cheque pagado en Envigado** y que el cheque de los $50.000.000 era parte de un traslado entre cuentas. Posteriormente **procedí a dar la autorización de pago del cheque ... asumiendo que era un cheque legítimo ... En lo referente a la confirmación telefónica debo admitir que no di las instrucciones para que se hiciera**, porque estuve más*

> *de una hora haciendo las consultas y las verificaciones de rigor…*" (Negritas fuera de texto, folios 51 y 52 archivo 11**); quedando así admitida la omisión del proceso de nivel 1 "*confirmación telefónica y autorización de mayor valor*"** para prestación de servicios en caja endilgado en la carta de terminación (folio 103 archivo 11); tal como concluyó el Juez de Primera Instancia.
>
> En consecuencia, **no hay lugar al reintegro laboral**, pues **para su procedencia en los términos de la Convención Colectiva, es condición que el trabajador *fuere despedido sin justa causa*, lo que no ocurrió en este caso**, por estar demostrada la falta invocada por el empleador para haber terminado el contrato de trabajo en forma unilateral; **siendo procedente confirmar la decisión recurrida en cuanto absolvió de la pretensión principal de reintegro.** (Negrilla propia del texto).

Este análisis que hiciera el colegiado no fue objeto de ataque dentro del recurso extraordinario, en la medida que aun cuando el impugnante buscó justificar su proceder en las similitudes genéricas que presentaban las firmas plasmadas en ambos cheques, que hacían necesario un estudio de peritación caligráfica para verificar una anormalidad, lo cierto es que no fue ese el reparo que se hizo en la sentencia fustigada, sino el que se desconociera el procedimiento fijado en un manual, que implicaba la necesidad de realizar una confirmación telefónica, que tal como confesó el trabajador, no fue ordenada por este y menos efectuada.

De esta manera, aunque el censor busca escudar su proceder en una dificultad para identificar una irregularidad en el título valor que autorizó pagar, tal reproche no fue plasmado en la providencia, sino que se trató de otro que no fue objeto de ataque, por lo que al no cuestionarse uno de los pilares de la decisión, no puede ponerse en entredicho la justeza de la falta que invocó el Banco Popular SA para

finalizar la relación laboral, más aun si se tiene en cuenta que se trata de un fallo que goza de una doble presunción de acierto y legalidad.

Así las cosas, conforme se había expresado con antelación, queda por verificar si se presentó o no un dislate por parte del colegiado al abordar el tema de la inmediatez del despido, de cara a los medios probatorios que fueron denunciados, acudiendo a la vía de los hechos.

Con tal precisión, se tiene que, de conformidad con lo normado en el artículo 7.° de la Ley 16 de 1969 modificatorio del 23 de la Ley 16 de 1968, para que se configure el error de hecho, es indispensable que venga acompañado de las razones que lo demuestran, que su existencia aparezca notoria, protuberante y manifiesta y, además, como lo ha dicho de vieja data la Corte, que provenga de manera evidente de alguno de los tres tipos de pruebas calificadas, esto es, del documento auténtico, de la confesión judicial o de la inspección judicial.

El embate por la vía de los hechos le impone al censor la carga de acreditar, de manera razonada, la concreta equivocación en que incurrió la colegiatura en el análisis y valoración de los medios de convicción, y su incidencia en la decisión impugnada, que lo llevó a dar por probado lo que no está demostrado, y a negarle evidencia a lo que sí lo está; yerros que surgen a raíz de la equivocada valoración o de la falta de apreciación de la prueba calificada.

Para que se configure el error de hecho, no es cualquier hipotética equivocación del Tribunal la que puede dar al traste o quebrantar su decisión, sino aquella que revista la entidad de palmaria, que surja a primera vista, por ser notoria, protuberante y manifiesta; características que no son, en voces de la decisión CSJ SL, 2 en. 2000, rad. 12679: *«creación o invento jurisprudencial sino un nítido mandato legal inexcusable que exige que el recurrente demuestre el yerro de "modo manifiesto". Así lo determina claramente el artículo 60 del decreto 528 de 1964».*

Precisado lo anterior, es pertinente destacar que con relación al tiempo que puede transcurrir entre la ocurrencia de una justa causa y la decisión de finalizar el contrato de trabajo, debe anotarse que no existe un precepto legal que lo defina, sino que se trata de un asunto que ha sido abordado desde el ámbito jurisprudencial bajo el concepto de razonabilidad.

En este sentido, la postura de esta Sala consiste en que la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva, pues si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro; de lo contrario, se impone entender que condonó o dispensó la presunta falta. También ha precisado que el despido no deja de ser oportuno cuando el empleador se toma el tiempo necesario para efectos

de constatar la responsabilidad del trabajador en los hechos ocurridos (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014 y CSJ SL, 28 ag. 2012, rad. 38855, reiteradas en la CSJ SL204-2023).

La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal.

Al respecto, la providencia CSJ SL1181-2023 definió lo siguiente:

> Como se dijo en esa misma sentencia, la regla de la inmediatez entre la comisión de la falta y la reacción ante la misma obliga al empleador a actuar con prontitud y celeridad, ya sea para sancionar al trabajador o despedirlo. De no hacerlo en un tiempo razonable, se entiende que dispensó o perdonó la falta cometida por el trabajador. Por consiguiente, si luego de transcurrido este tiempo considerable desde la ocurrencia del hecho, el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo con base en aquel, es dable entender que su determinación obedeció a otro motivo y no a la comisión de la falta propiamente dicha. Es decir, la regla de la contemporaneidad evita que, bajo el pretexto de sancionar o castigar una falta pretérita, el empleador despida al trabajador por causas distintas.
>
> En tal dirección, el mencionado principio se aplica frente a conductas que suponen un juicio de valor de la conducta contractual del trabajador o un reproche, por ejemplo, respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, observancia del régimen disciplinario, deber de actuar de buena fe y con lealtad, acatar las medidas de seguridad en el empleo, evitar perjuicios a su empleador, entre otras.

Una vez explicado el concepto, aun cuando se acude a la vía de los hechos, es pertinente anotar que no hay discusión respecto de los siguientes aspectos: *(i)* que el cheque fue pagado el 19 de febrero de 2019; *(ii)* que el cliente afectado con ese desembolso reportó a Banco Popular S.A. la inconsistencia en sus balances el día 12 de marzo de 2019; *(iii)* que en ese momento el Gerente de Relación Banca Empresarial Mediana trasladó copia a la División de Seguridad; *(iv)* que la aludida dependencia el día 20 de junio de 2019 entregó a la Vicepresidencia de Operaciones el informe de seguridad con los resultados obtenidos; *(v)* que el 21 de junio del mismo año fue citado el trabajador a descargos, los cuales inicialmente se aplazaron por solicitud de la organización sindical, pero fueron desarrollados en jornadas del 27 del mismo mes y el 2 de julio; y *(vi)* que el contrato de trabajo fue finalizado el 8 de agosto.

De cara a este recuento cronológico, el recurrente menciona tres fundamentos para hablar de una falta de inmediatez: *a)* que cuando menos desde marzo de 2019 el empleador conocía la falta y podía adoptar la decisión de finalizar el vínculo; *b)* que el informe emitido por la dependencia de seguridad no era necesario para establecer la supuesta omisión; y, *c)* que al no ser el despido una sanción disciplinaria, la citación a descargos y su realización no pueden considerarse para hablar de temporalidad.

Frente al primer argumento, expuso el colegiado que era razonable tomar la fecha de presentación del informe «*como referente o momento en el cual la sociedad demandada*

conoció que el trabajador estaba comprometido en el hecho y a partir de allí empezar a contar el término transcurrido hasta el despido —como lo hizo el a quo-, puesto que fue en esa fecha -20 de junio de 2019 — cuando la sociedad accionada tuvo elementos de prueba sólidos para endilgar los cargos al trabajador».

Si se analiza la demanda casacional esta tesis no es rebatida o cuestionada en debida forma, pues simplemente se hace referencia al conocimiento que tuvo el Banco Popular SA de la queja presentada por el cliente, pero omite tener en cuenta que la misma se realiza de manera genérica, ante la falta de coincidencia de unas transacciones con sus registros contables, es decir, sin aludir a un empleado específico de la entidad.

Inmediatamente se pone en conocimiento la situación, se escala el asunto a la división de seguridad, quien procede a efectuar la investigación, cuyo resultado final es entregado luego de tres meses, donde una lectura de documento, contrario a lo planteado por el censor, permite entender la tardanza en su emisión, pues da cuenta de las diligencias desarrolladas, que tienen su génesis en la comunicación de Fedean, quien posteriormente solicitó la restitución de la suma de $50.000.000. También, expone el procedimiento desplegado para obtener el título valor original; las entrevistas realizadas, entre otros al impugnante; la denuncia interpuesta en la fiscalía por el delito de falsedad en documento privado; y los estudios grafotécnico y grafológico realizados.

Es de anotar que solo a partir dicha exploración, fue posible concluir que se presentaron deficiencias en el proceso de revisión y autorización de pago del cheque investigado por $50.000.000, así como omisión de los controles referidos con la autorización por mayor valor y confirmación telefónica con el cuentahabiente, por parte de la oficina Centro Administrativo, es decir, establecer una eventual responsabilidad en cabeza de una persona específica, en este caso, de Román Darío Serna Acevedo.

Bajo este entendido, realmente la conclusión a la que arribó el Tribunal, consistente en que el hito temporal a partir del cual podía definirse el conocimiento del empleador de la conducta en que incurrió el recurrente debía fijarse en el 20 de junio de 2019, encuentra pleno sustento con los medios de prueba que son denunciados, pues solo para ese instante fue que se pudo determinar que se falló en un procedimiento por parte del Banco Popular SA, lo que facilitó la ocurrencia del fraude.

No podía establecerse en el día 12 de marzo de 2019 como lo reclama el censor, debido a que para ese momento apenas se iba a empezar a verificar que era lo qué había pasado, dado que únicamente se contaba con la comunicación de una inconsistencia que había remitido un cliente, lo que deja sin piso el primero de los argumentos presentados en el recurso extraordinario.

Frente al segundo planteamiento, consistente en que el mencionado informe no era necesario para establecer la

supuesta omisión, pues así lo había afirmado el empleador, debe destacarse que se trata de una manifestación descontextualizada, pues lo que se dice es que dicho documento es el resultado de la investigación que realiza el Banco para establecer la omisión de los procedimientos y las responsabilidades administrativas, sin que constituya prueba fundamental dentro del proceso disciplinario.

Lo que se plantea en dicha comunicación, es que la indagación realizada tenía como finalidad establecer qué había sucedido y por qué se había presentado un fraude, pero que una vez determinada la presunta falta y quién la había cometido, el trámite se limitaba a esclarecer si había sucedido y el motivo.

Es tan claro que nunca se le restó importancia al trabajo indagatorio realizado, que en la misma misiva se expone que se constituye en el soporte del cargo imputado, lo que resta fuerza a la inferencia que busca hacer ver al producto del trabajo investigativo como algo irrelevante o superfluo.

Finalmente, en lo que respecta al tercer sustento que propone el impugnante, atinente a estimar innecesario el trámite disciplinario desplegado por no estarse ante una sanción, y que, por tanto, las actuaciones desplegadas dentro de este no podían tenerse en cuenta al hablar de una decisión tomada en un lapso razonable, de entrada se advierte que se corresponde con un argumento insostenible.

Precisamente frente al tema sostuvo el Tribunal que aun cuando no era necesario desplegar un trámite previo al despido donde el trabajador expusiera su posición, «*nada obsta o impide para que lo realice el empleador en el ejercicio del derecho de defensa, además, para tomar una decisión tan trascendental como esta con mayores de juicio, esto es, ahondando en garantías*».

La postura sostenida por el juez plural no se antoja acomodada o carente de sustento, sino que responde a un proceder que ofrece mejores condiciones para el ejercicio del derecho de defensa y contradicción del trabajador, pues le permite no solo ser escuchado por el empleador previo a decidir si finaliza o no el contrato, sino que también le permite estar acompañado y asesorado por compañeros vinculados al sindicato al que pertenece, lo que implica que su efectivización no pueda considerarse como una medida tendiente a afectar o atentar contra la parte débil de la relación laboral.

Frente al tema, se estima pertinente el despacho traer a colación la providencia CSJ SL2351-2020, donde esta corporación expone que, si bien el despido no es una sanción disciplinaria y, por tanto, no es necesario agotar el procedimiento previsto para estas, es necesario establecer unos límites al empleador y garantizar el ejercicio del derecho de defensa del trabajador. En este sentido, se dijo lo siguiente:

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:

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 indemnizarlos[1].
b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.
c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;
d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.
e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo.

[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.

> En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que a 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.

Bajo el criterio que ha venido desarrollando la Sala, abrir espacios para que el empleado pueda exponer su punto de vista respecto de una falta que se le endilga en ningún momento puede considerarse como un atentado contra sus derechos, pues, por el contrario, se constituye en una oportunidad para desvirtuar las acusaciones, tal como se pregona desde la providencia CC C299-1998, donde se enuncia la necesidad de que se surta un procedimiento previo que garantice el derecho de defensa, y establece, además, que el dador del laborío debe darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido.

Es de anotar además, que este proceso disciplinario que ahora el censor se duele de que se hubiera realizado, debido a que no tenía razón de ser por tratarse de un despido y no una sanción, fue enunciado en el libelo genitor como desarrollado en forma irregular, al no seguirse lo previsto en el artículo 9.° del texto convencional y lo consignado en la sentencia CC C593-2014, precisamente porque se reclama la presencia del procedimiento para aplicar un correctivo.

Según lo evidenciado con antelación, no se vislumbraba un actuar irregular dentro del trámite previo al despido que

desplegó el empleador, por lo que una vez agotada la diligencia de descargos, que culminó el 2 de julio de 2019, al haberse corroborado que hubo una omisión en el cumplimiento de las funciones por parte del trabajador, procedió el 8 de agosto siguiente a comunicar la decisión de terminar el contrato.

Es de anotar que el citado lapso no constituye un desconocimiento de la inmediatez, en la medida que no se constituye en un periodo suficiente para considerar que hubo un perdón, máxime si se tiene en cuenta la relevancia de la falta cometida, que implicó una pérdida dineraria ante un fraude que se fraguó a partir de una duplicidad de títulos valores, que además podría implicar la participación de otras personas pertenecientes a la opositora.

Con relación al tema, pertinente resulta mencionar la sentencia CSJ SL11969-2017, en la que estuvo involucrada la misma entidad bancaria, y se dijo:

> La jurisprudencia de vieja data tiene resuelto 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 la justa causa.
>
> Al margen de que se está examinado un cargo por la vía de los hechos, no está de más recordar que, sobre el análisis de la inmediatez que ha de existir entre la justa causa y la decisión motivada del despido, ha dicho esta Corte:
>
> *En similares términos recordó la Corte en sentencia de 16 de julio de 2007 (Radicación 28682), lo siguiente:*
> *Asimismo, se impone traer a colación la sentencia de 30 de julio de 1993, radicado 5889, citada por el demandante en el recurso de apelación, en la cual la Corte razonó así:*
>
> *"(…) 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 (CSJ SL 17 may. 2001, rad. 36014). (Subrayado fuera de texto).

Se destaca que la diligencia de descargos es de gran relevancia y no puede tomarse únicamente como un requisito de procedibilidad para una terminación, pues lo que busca es permitir que el trabajador pueda exponer su versión de lo ocurrido y defenderse de las faltas que se le endilgan, por lo que necesariamente es indispensable que el empleador evalúe los dichos del subordinado y despliegue indagaciones adicionales en forma previa a tomar una decisión tan relevante como es un despido.

En este sentido, al dar una lectura al acta levantada en el mes de julio de 2019, se logra establecer que Román Darío Serna Acevedo brinda una serie de explicaciones en torno a su actuar, que inclusive involucran a la gerente junior Margarita María Jaramillo, quien le habría dado la orden de proceder con el pago del cheque, lo que hacía necesario

verificar la conducta de ella para determinar el grado de responsabilidad en lo ocurrido, de cara a la gravedad de la situación que posibilitó la entrega de $50.000.000 en forma irregular.

También mencionó el trabajador que dentro de la operación intervino Michelle Dayana Barrios, quien dijo que hacía parte del centro de canje en Bogotá, persona que le confirmó su cancelación y le dio instrucciones para la contabilización y afectación de la cuenta.

Además, anotó en su intervención el hoy recurrente, que le comunicó a su superior que debía informarle al titular de la cuenta la existencia de dos cheques pagados con el mismo número, sin que se hubiera desplegado dicha gestión, por lo que estimó lo siguiente:

> En consecuencia no incumplí con el manual de canje, en lo referente al ingreso al aplicativo 1Q y la revisión de las novedades que se pudieran presentar en el proceso de visación, todos los días de manera diligente cumplo con esta función de mi cargo y en los tiempos establecidos, adjunto listado de ese día en particular donde se "puede constatar que mi ingreso al aplicativo se realizó a las 7.49 am. En el informe de seguridad se evidencian los correos con la doctora Margarita, así mismo con las personas encargadas de este proceso en Bogotá.
>
> En lo referente a la confirmación telefónica debo admitir que no dí las instrucciones para que se hiciera, porque estuve más de una hora haciendo las consultas y las verificaciones de rigor, para tener los elementos de juicio, en la confirmación de la devolución o como se hizo finalmente, en la autorización de pago del cheque. Sin embargo considero que esto presenta un atenuante muy importante que fue la comunicación al gerente junior (quien es el encargado de reportar estas situaciones al gerente de cuenta, quien finalmente atiende de manera personalizada al cliente FEDEAN). Se escapa de mis manos que tristemente el correo nunca haya llegado a manos del titular de la cuenta.

Ante esta información suministrada por la persona directamente involucrada, no era facultad, sino deber del empleador evaluar las manifestaciones, realizar nuevas indagaciones y desplegar acciones investigativas respecto de los terceros señalados con el ánimo de definir cuál fue la acción que se constituyó verdaderamente en el nexo causal para el delito producido.

Es así que para efectos de verificar la inmediatez, no bastaba con tomar la fecha de la diligencia de descargos y confrontarla con la del despido, pues la argumentación presentada por el trabajador, en la que justificó su actuar, hacía necesario adelantar un procedimiento adicional para tener certeza de la ocurrencia de la justa causa que ameritara un despido, que aunque no es una sanción, se constituye en una grave decisión que priva del empleo al trabajador.

Finalmente, ninguna consideración le mereció al censor que el Tribunal hubiere establecido que se requirió un análisis complejo debido a las particularidades del caso, así como que fue «*razonable el tiempo para notificar la carta de despido, en consideración a la antigüedad del demandante, a la investigación realizada, a la queja del cuentahabiente, sus descargos rendidos en julio 2 de la misma anualidad*», pues se trató de argumentos que no fueron rebatidos o cuestionados, y mucho menos desvirtuados, en razón a que el censor se limitó a exponer lo que concluía de las pruebas, sin dar cuenta de un error dentro del estudio desplegado en el proveído embestido.

En suma, dado que el recurrente no cumplió con el ejercicio dialéctico tendiente a acreditar por qué la valoración probatoria realizada por el *ad quem* condujo a los errores de hecho que alega, debe quedar en firme la doble presunción de acierto y legalidad que acompaña la sentencia; estimación que, entre otras cosas, es inmodificable conforme a la facultad de libre formación del convencimiento, prevista en el artículo 61 del CPTSS, respecto de la cual se ha pronunciado esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL4032-2017, así:

> Igualmente, cabe advertir, que son los sentenciadores de instancia quienes establecen el supuesto de hecho al que debe aplicarse la ley, y de allí que el artículo 61 del C.P.T. y S.S. les haya otorgado la facultad de apreciar libremente las pruebas, lo que implica que resulte inmodificable la valoración probatoria del Tribunal, mientras ella no lo lleve a decidir contra la evidencia de los hechos en la forma como fueron probados en el proceso.

Por ende, no puede concluirse que el sentenciador de segundo grado incurrió en la violación alegada, lo que conduce a que el cargo sea desestimado.

Las costas en el recurso extraordinario serán a cargo del impugnante y a favor de la sociedad opositora. Se fija como agencias en derecho la suma de cinco millones novecientos mil pesos ($5.900.000), que se incluirán en la liquidación que realice el juez de primera instancia, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del CGP.

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 dictada el veintiuno (21) de marzo de dos mil veinticuatro (2024) por la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ROMÁN DARÍO SERNA ACEVEDO** contra el **BANCO POPULAR SA**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



ANA MARÍA MUÑOZ SEGURA



ÓMAR DE JESÚS RESTREPO OCHOA



GIOVANNI FRANCISCO RODRÍGUEZ JIMÉNEZ
Salvamento de voto

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

Código de verificación: 76C5F99FFE30309928551D03A4CE474C05F3699941664B3019F1C9210D5156B1
Documento generado en 2024-12-13