



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 1

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN

Magistrada ponente

SL770-2023

Radicación n.º 90675

Acta 12

Bogotá, D. C., dieciocho (18) de abril de dos mil veintitrés (2023).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **MAURICIO CAMPAZ VIDAL** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga el 17 de septiembre de 2020, en el proceso ordinario laboral que el recurrente instauró contra la **COMPAÑÍA OPERADORA PORTUARIA CAFETERA S. A. (COPCSA)**.

I. ANTECEDENTES

Mauricio Campaz Vidal demandó a la Compañía Operadora Portuaria Cafetera S. A., con el fin de que se declare que entre ellos existió un contrato de trabajo a término indefinido, el cual terminó de «*manera sorpresiva*» el día 15 de octubre de 2014, esto es, «*sin justa causa y de manera ilegal*». En consecuencia, deprecó condenar a la

demandada a pagarle la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del CST, así como los perjuicios morales que tasó en la suma de \$40.000.000 y «*por violación a los derechos o bienes o convencionales o constitucionales amparados*» en cuantía de \$65.000.000.

Fundamentó sus pretensiones, básicamente, en que el 8 de agosto de 2001 suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar labores de auxiliar de «*tarja*», por las que devengó como último salario la suma de \$1.156.969; y que el 15 de octubre del año 2014, el representante legal le comunicó por escrito la terminación unilateral del contrato laboral, con fundamento en lo siguiente:

- a) La empresa se apoya en la causal 01 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo y el artículo 62 numeral a) SIC
- b) El empleador en la mencionada comunicación considera que el trabajador ha engañado e incumplido con sus obligaciones laborales. (el sic del texto original).

Agregó que fue citado a descargos en desarrollo de una investigación disciplinaria en la que «*negó rotundamente su participación en los hechos anteriores, en documentos suscritos por él y conocidos por el empleador*», y que la finalización del vínculo se dio sin justa causa, decisión que le causó daños, por lo que tiene derecho al pago de los perjuicios que reclama.

Al dar respuesta a la demanda (f. 62), la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la suscripción del contrato de trabajo, su naturaleza, el

extremo inicial y el cargo desempeñado. Frente a los demás supuestos fácticos dijo que no eran ciertos.

En su defensa manifestó que el vínculo laboral finalizó por las justas causas señaladas en la carta determinación, esto es, *«el engaño mediante marcación a través de terceros y en forma indebida de la tarjeta tendiente a obtener un provecho indebido cobrando horas extras no laboradas, causando con ello un grave detrimento económico para la compañía»*.

Precisó que el 19 de agosto de 2014, al realizar una verificación visual para establecer qué trabajadores estaban laborando en el área de bodega y operaciones de café encontró que el señor Mauricio Campaz Vidal no había ingresado a las 7:00 a.m.; sin embargo, en los registros de la puerta principal y de bodega que figuran en el sistema SEKY aparecía que había entrado más temprano, lo cual no era posible, pues necesariamente primero debía acceder por la portería principal, luego a la bodega, y finalmente registrar la tarjeta en el sistema referido.

Explicó que para ingresar a la corporación existía un sistema Raymond, ubicado en la portería principal en la que debía hacer un primer registro biométrico a través de un dispositivo donde la persona que coloca la mano puede entrar, quedando inscrito y grabado el nombre y la hora. Estando dentro, para acceder a la bodega de café, el trabajador tenía que pasar por otro control biométrico en el que nuevamente pone la mano para quedar registrado y

grabado el nombre y la hora en que lo hace.

Que luego, al interior de la bodega, en la parte exterior de la oficina administrativa, existía un dispositivo por el cual se debía pasar el carné de código de barras y anotar el nombre y la hora de ingreso (sistema SEKY).

Adujo que con la anterior información se alimentaba directamente plataforma para la liquidación del tiempo laborado incluido el suplementario, marcación de tarjeta que debe realizarse de manera personal.

Al efecto impetró las excepciones que denominó: «*inexistencia de la obligación, de la acción, del derecho, cobro de lo no debido*»; prescripción; y la innominada o genérica.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Buenaventura, al que correspondió el trámite de la primera instancia, mediante fallo del 19 de junio de 2018, resolvió:

PRIMERO: DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo entre el demandante MAURICIO CAMPAZ VIDAL y la demandada COMPAÑÍA OPERADORA PORTUARIA CAFETERA S.A. entre el 8 de agosto de 2001 y hasta el 17 de octubre de 2014, bajo la modalidad a término indefinido, el cual fue terminado con justa causa imputable al trabajador.

SEGUNDO: ABSOLVER a la demandada COMPAÑÍA OPERADORA PORTUARIA CAFETERA S.A. de todas las pretensiones impetradas por el demandante MAURICIO CAMPAZ VIDAL.

TERCERO: COSTAS a cargo el demandante y a favor del demandado. Liquidense por Secretaría en su momento oportuno.

CUARTO: Si esta providencia no fuese apelada ENVIAR en consulta ante la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga – Valle, por ser contraria al demandante.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, mediante providencia del 17 de septiembre de 2020, al resolver el recurso de apelación impetrado por el demandante, decidió confirmar la providencia del Juzgado, sin imponer costas en la instancia.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el Tribunal centró el problema jurídico en resolver:

[...] de acuerdo con lo planteado en el recurso de apelación, en cuanto se encuentre acorde al litigio, sobre los supuestos probatorios indicados en cuanto al procedimiento por el Reglamento Interno de Trabajo y el rigor probatorio que se reclama como no cumplido por el empleador en cuanto al soporte de la justa causa aducida en la terminación del contrato de trabajo.

Después de aludir a los artículos 66A del CPTSS y 281 y 328 del CGP, dijo que resolvería sobre los puntos materia de inconformidad planteados en el recurso interpuesto y los temas objeto de litigio.

Indicó que no era motivo de discusión que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 8 de agosto de 2001 hasta el «15» (sic) de octubre de 2014 ni que el actor desplegó funciones de «*auxiliar de tarja*»; supuestos que destacó habían sido fijados en los hechos «*primero a quinto de la demanda (fl. 38 y 56)*», y que

encontraban respaldo en el contrato de trabajo que reposaba a folios 95-97 y en la comunicación de despido, de la que se podía precisar que en realidad el último día laborado fue el 17 de octubre de 2014.

Afirmó que de la carta de terminación contractual se infería que la sociedad demandada le había imputado al empleado irregularidades relacionadas con el ingreso al lugar de trabajo entre el 16 de julio y el 20 de agosto de 2014, pues en el sistema ubicado en la última puerta figuraba el reporte de ingreso a una hora anterior a la que se registraba en las primeras puertas, o sin que en estas apareciera ingreso, lo cual constituía un engaño en la marcación de la hora de llegada que influía en la liquidación y pago de las extras.

En cuanto a la inconformidad del recurrente según la cual el juez no había analizado el incumplimiento en el trámite previsto en el reglamento interno de trabajo, porque *«las faltas endilgadas no se encuentran incluidas»*, señaló que en el hecho quinto del escrito de subsanación de demanda inicial se había precisado que el «15» de octubre de 2014 el representante legal del empleador le informó al trabajador la terminación unilateral del contrato de trabajo, con fundamento en el *«numeral 1 del artículo 58 y literal A) del artículo 62 del CST»*, aseverando haber sufrido engaño; y que el hecho sexto indicaba que el trabajador fue citado a descargos en una investigación disciplinaria, *«quien negó categóricamente los hechos anteriores, según documentos suscritos por él y que conocía el empleador»*.

Expuso que la «referencia fáctica» del recurso de apelación no podía «categorizarse como similar» a las aseveraciones hechas en la demanda inicial, pues la aseveración normativa del empleador fue general y «no específica al Reglamento Interno de Trabajo», como también que este es un fundamento entre otros para la determinación de la falta», sin que por ello pudiera dejar de efectuar el análisis sobre la gravedad respecto de las obligaciones legales del trabajador, tal como lo indicaba la sentencia CSJ SL2010-2019.

Luego precisó que la alegación referente a la no observación del RIT por parte del empleador correspondía a un planteamiento nuevo, inadmisibles. Textualmente señaló lo siguiente:

[...] las razones incorporadas en el recurso, propiamente no guardan un marco posible de desatención del a quo por el litigio, en cuanto la inconformidad sobre la incorporación de faltas en el Reglamento Interno de Trabajo o el seguimiento del mismo en la conducta previa y relacionada del empleador al despido, no fue un punto de discusión, ni tampoco del que debería defenderse la pasiva, pues en los hechos no existió mención expresa al respecto, y por ello las razones de extrañeza sobre el procedimiento reglamentario en consideración a las pretensiones y de inexistencia de la falta endilgada, son aspectos que revisten un nuevo planteamiento de la controversia en una etapa en que propiamente no son admisibles de cara a la unidad del litigio, según demanda y su contestación.

Adujo que independientemente de la inclusión de las faltas en el reglamento, la demandada se limitó a exponer unos hechos relacionados con «los días y horas de paso presuntamente por el actor en una serie de tres puertas o controles para el ingreso al sitio de trabajo», y la manifestación de las normas del CST que se consideraban infringidas por

el trabajador y que permitían al empleador tomar la decisión de terminar el contrato de trabajo.

Acotó que en la carta de finalización del vínculo se apreciaba cual era la inconformidad del empleador que lo llevó a tomar esa decisión, y que esa conducta *«marca el límite de los hechos que pueden alegarse frente al despido y de aquellos sobre el que trabajador fundara su defensa»*.

Agregó que según la jurisprudencia de esta Corte el despido no deviene en injusto porque la parte que termine el contrato *«se equivoque en la calificación jurídica, más si de fondo obra la indicación de la conducta del trabajador»*, para lo que citó un fragmento de la providencia que identificó como *«Rad. 98872 de 2011»*.

Insistió en que el alegar el desconocimiento del reglamento interno de trabajo como fundamento normativo, no era un punto que se hubiese incorporado al litigio, como tampoco necesario para resolver la controversia; *«por ello el planteamiento es no conducente en la apelación presentada»*.

Indicó que el juzgador de primer grado había dado fuerza probatoria suficiente a los documentos que soportaban los hechos de la terminación del contrato, con los cuales se contrastan las entradas del actor al sector del sitio de trabajo y los pasos que tomó por precedentes a través de otras puertas para llegar allí. Después de aludir a los documentos obrantes a folios 155, 164 y sig., y 185 a 189, dijo que estos evidencian:

[...] que el ingreso final que se reportaba ante el empleador si muestra una hora anterior a los pasos por el actor por puertas que en distancia y trayecto le precedían, conclusión que se extrae de ser el ingreso reportado ante el empleador aquel tiempo que se reconoce para el pago de la labor, como de la razón subyacente de ser los otros tiempos los reportados como ingreso a las instalaciones portuarias y no de operador de la bodega respectiva.

[...] en lo que corresponde a las entradas o ausencias de paso por las puertas a cargo de la Sociedad Portuaria, sin despliegue probatorio en contra por el actor, no desdicen de la conclusión sobre la primera premisa que edificó el a quo, como tampoco el reporte de ingreso en marcación a nombre del actor en la puerta final del operador portuario, que en el ámbito laboral permiten sostener que el tiempo destinado a la labor por el trabajador, pilar de la relación de trabajo subordinada, no estaba siendo fielmente reportado ni cumplido a su cargo (subrayado de la Sala).

Con relación a la obligación que le asistía al trabajador de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, conforme a lo previsto en el numeral 1 del artículo 58 del CST, y debido a que *«por la infracción del reporte de horario, aunado que es un indicio necesario de la inasistencia real del actor en el tiempo por el que en las puertas precedentes de ingreso no existió reporte de paso del actor o este es posterior al ingreso que se dice reportado en el control final del trayecto»*, estaba demostrada la gravedad de la conducta, en términos del numeral 6 del literal a) artículo 62 del CST.

En consecuencia, debía confirmar la decisión del Juzgado, precisando que tanto en el recurso de apelación como en la demanda inicial *«no se hizo mención a otro medio de prueba que desvirtuara las razones del empleador»*.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

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

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende el recurrente que se case la sentencia fustigada, para que, en sede de instancia, esta corporación revoque la del Juzgado y, en su lugar, acceda a las pretensiones formuladas en la demanda inaugural y provea en costas como corresponda.

Con tal propósito formula siete cargos por la causal primera de casación, frente a los que se presenta réplica. La acusación se resolverá de manera conjunta, por cuanto con excepción del segundo, que se resolverá independientemente, presentan desaciertos de orden técnico que comprometen el estudio de fondo de los restantes.

VI. CARGO PRIMERO

Por la vía directa acusa la infracción directa de los artículos 107 y 108 del CST.

Argumenta que el sentenciador de segundo grado ignoró la razón de ser del litigio, su origen, su fundamentación, consistente en la *«incriminación del empleador a su trabajador de cobrar las extras no laboradas, para así lograr la terminación de su contrato de trabajo,*

aduciendo falsamente justa causa».

Al efecto, sustenta el cargo en los siguientes términos:

En la fijación del litigio, en la Audiencia Pública N° 0109 de 12 de julio del año dos mil diez y siete (2017) el señor juez de primera instancia fijó el litigio así: “El engaño mediante la marcación a través de terceros y en forma indebida la tarjeta tendiente a obtener un provecho indebido cobrando horas extras, no laboradas, causando con ello un grave detrimento económico para la compañía”.

El Código Sustantivo del Trabajo, concede una importancia singular a las horas extras, pero el juez de segundo grado ignoró la validez jurídica de este tema; no dirigió su atención hacia tal conjunto de normas.

En el contrato individual de trabajo, se dijo textualmente que las horas extras se pagarán de conformidad con la ley.

Está muy claro que el fallador de segunda instancia dejó de aplicar las normas que regulan las horas extras en el Código Sustantivo del Trabajo, hubo negación o desconocimiento de los artículos que consagran el derecho del trabajador a ser juzgado mediante el Reglamento de trabajo de la empleadora, redactado por ella misma, que contiene toda la regulación sobre horas extras. Hubo desconocimiento voluntario del precepto. El fallador de segunda instancia privó al caso de la ley aplicable, la norma que obliga a ir al Reglamento de Trabajo para seguir lo establecido allí para resolver los problemas sobre horas extras.

En la sentencia se observa un esfuerzo notable para alejarse de la noción de horas extras, tan claramente definida por las normas sustanciales de carácter laboral. Esta conducta racional, voluntaria, significa que en la sentencia se negó el reconocimiento de validez de los artículos 107, 108, numeral 5°, del Código Sustantivo del Trabajo [...].

VII. RÉPLICA

La entidad opositora se refiere de manera conjunta a todos los cargos, indicando que no deben prosperar porque contienen deficiencias técnicas que impiden el estudio de fondo, entre otros, los siguientes: como lo pretendido es la

indemnización por despido sin justa causa, debió acusarse el artículo 64 del CST, presupuesto que brilla por su ausencia; que no se cuestionan los fundamentos fácticos y jurídicos en los que el sentenciador de segundo grado soportó la decisión (cargos 1 y 2); que las acusaciones orientadas por la vía indirecta (3, 4 y 5) no cumplen las mínimas exigencias previstas en la ley en la jurisprudencia, ni se atacan debidamente los argumentos de hecho de la sentencia; y en los cargos 6 y 7 no se acusa ninguna norma sustancial que consagre el derecho reclamado.

VIII. CARGO TERCERO

La censura plantea la acusación en los siguientes términos:

VIA INDIRECTA CARGO 3.

ERROR DE HECHO.- TENER POR PROBADO DENTRO DEL PROCESO, QUE HUBO MARCACIÓN EN LAS PUERTAS DE ENTRADA REALIZADAS POR TERCERAS PERSONAS, DISTINTAS AL TRABAJADOR, QUE LO HICIERON CONTRATADAS POR ÉL, ALGO QUE NO ESTÁ PROBADO.

Ante la imposibilidad de dotar de racionalidad a su afirmación de que el trabajador había marcado su ingreso al lugar de trabajo, en horas diferentes que implicaban la imposibilidad de que él estuviera al mismo tiempo en una puerta y marcara y después lo hiciera, marcara, en un lugar por donde necesariamente tenía que pasar antes, se creó un tercero que marcó por él, a su favor, obediéndolo, Sin, embargo, este tercero que simplemente obedecía las órdenes del trabajador, no se identificó. Y no se hizo contando, como la empresa se ufana de contar con máquinas de última tecnología, sistema SEQUI que le permitieron afirmar en su carta de despido tener “pruebas de fotos, vídeos que evidencian la situación” ¿Cómo es posible que no se haya mostrado la fotografía del tercero que marcó por el trabajador, suministrar su fotografía, identificación?, debe ser empleado de la misma empresa. ¿Cómo es posible esto? ¿Cómo puede ser creíble esta afirmación? En realidad, no hubo terceros que marcaran la entrada al lugar de trabajo a órdenes del trabajador.

A pesar de su imposibilidad el magistrado de segunda instancia lo creyó, o simplemente se puso de parte de la empleadora. Error de hecho. El magistrado tuvo por probado dentro del proceso, algo que realmente no lo está.

IX. CARGO CUARTO

Se propone el cargo como se cita enseguida:

VÍA INDIRECTA CARGO 4.

ERROR DE HECHO. - CONSISTENTE EN TENER POR PROBADO DENTRO DEL PROCESO, UN PROVECHO INDEBIDO PARA EL TRABAJADOR, QUE CAUSÓ GRAVE DETRIMENTO PARA LA COMPAÑÍA.” ALGO QUE NO ESTÁ PROBADO.

Esta afirmación contenida en la comunicación de terminación del contrato de trabajo, se hace con total irresponsabilidad, pues el empleador quiere así darle visos de acertada a su decisión sin que el fallador de segunda instancia se inmute ante tal calumnia, ni le cause inquietud la total ausencia de pruebas sobre ella. No hay la más mínima prueba, sobre los cuantiosos ingresos pagados por la empleadora al trabajador por las horas extras no laboradas Existen planillas de pago diseñadas, elaboradas, manipuladas, internamente, bajo su inmediata supervisión, sin intervención alguna del trabajador, liquidaciones hechas únicamente por el empleador que muestran los pagos que se hicieron al trabajador por horas extras que no muestran sino la realidad, realidad que el empleador no presentó, y que el juez de primera instancia no exigió y que el fallador de segunda instancia creyó ingenuamente.

X. CARGO QUINTO

Se sustenta en la forma como se transcribe a continuación:

VÍA INDIRECTA CARGO 5.

ERROR DE HECHO. - DEJAR DE VALORAR EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO CON EL TRABAJADOR Y EL REGLAMENTO DE TRABAJO DE LA EMPLEADORA.

En la sentencia que motiva el presente recurso extraordinario, se dejó de valorar el contrato individual de trabajo y el reglamento

de trabajo.

Tanto el reglamento Interno de Trabajo, como el contrato individual de trabajo con el trabajador demandante, son documentos auténticos que el juzgado de segundo grado no valoró, ni consideró. Si los hubiera considerado y valorado habría llegado a una racionalidad jurídica que le habría permitido conocer que la aplicación de la normatividad allí contenida, habría impedido este daño al trabajador, quien, para su sustento, su vida digna y la de su familia, solo cuenta con sus brazos, su capacidad laboral. La normatividad colombiana sabe esto y de allí la creación de normas que permiten salvar a sus ciudadanos trabajadores de la miseria y sus consecuencias sociales.

Hubo desconocimiento e inaplicación de normas como los artículos 62, y 63 sobre escala de faltas y sanciones; y del artículo 65 sobre procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias, del Reglamento de Trabajo, de la empleadora. “No produce efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.”

XI. CARGO SEXTO

Se plantea en los siguientes términos:

VIOLACIÓN MEDIO. CARGO 6.

SE VIOLÓ EL ARTÍCULO 251, NORMA PROCESAL, QUE LLEVÓ A LA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 10 DE LA CONSTITUCION NACIONAL, NORMA SUSTANCIAL CONSTITUCIONAL DE ALCANCE NACIONAL.

Los documentos de registro de entrada mediante los cuales se le incriminó al trabajador por la marcación en la puerta de entrada, están en Inglés, no se presentó su traducción al Castellano, violando el artículo 251 del Código General del Proceso, ley 1564 de 2012 el cual preceptúa: “ Para que los documentos extendidos en idioma distinto del Castellano puedan apreciarse como prueba se requieren que obren en el proceso con su correspondiente traducción efectuada por el Ministerio de Relaciones Exteriores, por un intérprete oficial o por traductor designado por el juez”.

No prevé la norma excepciones; por ejemplo, que el juez o magistrado sepa el idioma extranjero. En Colombia nos entendemos en Castellano, nuestros padres nos lo enseñaron en nuestra primera infancia, nuestros maestros en la escuela primaria, nuestros profesores en el bachillerato y en la universidad, las cartillas escolares, los textos de estudio, los periódicos y revistas están escritas en Castellano. No importa que

el inglés sea el idioma de las naciones más poderosas del mundo, que aprender inglés, sea imperioso a quienes deseen ascender social y económicamente. ¡No importa!, el castellano sigue siendo nuestro idioma, no el inglés. hasta ahora no se impuesto la obligación de aprender inglés para llegar a ser juez o magistrado de la justicia colombiana. El artículo 10 de la Carta, no es una imposición sino una realidad, un derecho vital, no nos pueden imponer el idioma inglés en los documentos de nuestras actividades cotidianas. Cuando en la Diligencia de Descargos, se le mostró el documento sobre marcación en las puertas de entrada, el trabajador se sintió abrumado, no tuvo nada que decir, solo una exclamación, ¡no entiendo, ¡No sé! El trabajador no sabe (sic) inglés.

La violación de esta norma, da lugar a la violación de la norma de derecho sustancial de alcance nacional que consagra el derecho de todos los colombianos a ser tratados en su propio idioma, su idioma nacional, el Castellano. El artículo 10 de la Carta Política dice: “El castellano es el idioma oficial de Colombia.”

El juez colegiado de segunda instancia desató la norma procesal de la ley 1564 de 2012, del CGP, en su artículo 251, que ordena, sin excepciones, traducir los documentos que no estén escritos en el idioma de Colombia.

XII. CARGO SÉPTIMO

Está planteado así:

VIOLACIÓN MEDIO. CARGO 7.

FUE VIOLADA LA NORMA PROCESAL SOBRE DILIGENCIA DE DESCARGOS, AL ACEPTAR COMO VÁLIDA LA QUE FUE REALIZADA POR QUIEN NO TENÍA LA CALIDAD DE EMPLEADO DE LA COPCSA, DEBIENDO TENERLO, ACEPTACIÓN DE VALIDEZ QUE CONLLEVÓ A LA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 29 DE LA CONSTITUCIÓN (sic) POLITICA, NORMA SUSTANCIAL CONSTITUCIONAL DE ALCANCE NACIONAL.

En la Audiencia final o de juzgamiento el señor juez segundo laboral del Circuito de Buenaventura, interrogó al señor Julio Cesar Angulo Urbano, quien, al responder la pregunta sobre su calidad de empleado de la COPSA, el cargo que ejercía y su permanencia en él, reconoció, confesión judicial, que no era empleado de la COPCSA, cuando presidió la diligencia de descargos a la cual fue convocado el demandante, por la supuesta falta que originó la decisión de despido.

Esta violación le quitó, en forma absoluta, la validez a tal diligencia y significó la violación del debido proceso al trabajador, debido proceso que está regido, en cuanto a problemas por horas extras, por el Reglamento de Trabajo de la empleadora. Así, al carecer de validez esta diligencia de descargos, se produce, jurídicamente, la violación del debido proceso al trabajador [...]

XIII. CONSIDERACIONES

Como ya se advirtió, el planteamiento de la acusación se aleja por completo de los mínimos requisitos de formalidad que legal y jurisprudencialmente se han fijado para que la Corte pueda definir un recurso extraordinario; que se encamina, ante todo, a confrontar la sentencia del Tribunal con la ley sustancial, a efecto de verificar si el juzgador atendió las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para solucionar correctamente la controversia sometida a su consideración.

Por ello la demanda de casación debe ajustarse a las previsiones de que trata el artículo 90 del CPTSS, y además, exhibir argumentaciones lógicas, claras en su planteamiento y completas en su desarrollo (CSJ SL5268-2017), características de las que adolece la demanda, como pasa a explicarse.

1. Con relación a la proposición jurídica se debe tener en cuenta que es imperativo señalar al menos una norma de carácter sustancial del orden nacional de carácter laboral o de la seguridad social que consagre el derecho reclamado, para que la Sala pueda emprender el cotejo de la ley sustancial con la providencia judicial.

Así mismo, ha de recordarse que la acusación de normas procesales, en estricto sentido no expresa de manera correcta la proposición jurídica al desconocerse lo dispuesto en el literal a) del numeral 5 del artículo 90 del CPTSS; por ello debe denunciarse la norma sustancial que crea, modifica o extingue derechos (CSJ SL 2 sep. 2008, rad. 32385) imputando la violación medio de estas, como se explicó en la sentencia CSJ SL, 9 ag. 2011, rad. 37336, cuyo tenor literal dice:

Bien vale la pena anotar que, en estricto sentido, en la casación del trabajo y de la seguridad social se habla de violación medio para referirse a las hipótesis en que la trasgresión de las leyes que no tienen alcance nacional, o de las normas procesales, o de los textos legales sustanciales de naturaleza distinta a la laboral y a la seguridad social, conduce a la violación de los preceptos sustanciales del trabajo y de la seguridad social, con vocación para regir en todo el territorio de Colombia. Es decir, el quebranto de aquellas disposiciones legales constituye el medio a través del cual se llega al desconocimiento de las de estirpe sustancial laboral y de seguridad social. (subrayado de la Sala).

En línea con lo anterior, en sentencia CSJ SL, 16 mar. 2010, rad. 34940, se afirmó que las normas que se pueden acusar en la casación del trabajo y de la seguridad social son aquellas disposiciones sustanciales eminentemente laborales, puesto que las que no tienen ese carácter a lo sumo pueden servir como medio o vehículo de violación: Al efecto se adoctrinó:

Conviene recordar que para acusar correctamente el quebranto de normas procesales con miras a hacer uso de la denominada “violación de medio”, que ocurre cuando la trasgresión de la ley se produce sobre la disposición adjetiva, pero como instrumento para alcanzar el precepto sustancial, debía necesariamente el recurrente determinar en relación con cuáles preceptivas del orden sustantivo laboral que consagren los derechos reclamados ocurrió la violación de la ley, lo que se echa de menos en el segundo cargo y es más que suficiente para rechazarlo, en la

medida en que constituye una insuperable deficiencia.

Ha explicado, con reiteración, esta Sala de la Corte que, en los claros términos del artículo 86 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el objeto y fin principal del recurso de casación es el de unificar la jurisprudencia nacional del trabajo, razón legal por la cual, para que proceda el recurso, es necesario indicar, cuando se discute la existencia de un derecho laboral, como aquí sucede, como violada una norma atributiva de un derecho sustancial de índole laboral, lo que trae como lógica consecuencia directa que la infracción de disposiciones de índole instrumental, así hayan sido consideradas por el fallador, no baste para desquiciar la sentencia que con fundamento en esta supuesta violación se impugna, aun de aceptarse, en gracia de discusión, la violación de dichos preceptos legales no laborales.

Este criterio jurisprudencial según el cual es menester señalar como infringidas disposiciones sustanciales laborales, puesto que las que no tienen ese carácter a lo sumo podrían servir como medio de violación, se ha mantenido invariable desde el extinguido Tribunal Supremo del Trabajo, y no hay razón para considerar que deba modificarse por virtud de lo dispuesto en el antes citado artículo 51 del Decreto 2651 de 1991, adoptado como legislación permanente por el artículo 162 de la Ley 446 de 1998, ya que, como quedó visto, dicha norma establece que el recurrente que pretenda la casación de la sentencia debe siempre invocar la infracción de normas de derecho sustancial; y dentro de la técnica propia del recurso de casación laboral, se insiste únicamente tienen ese carácter las que atribuyen los derechos reclamados en el proceso.

La Corte ha precisado que ese tipo de deficiencia técnica (cuando no se acusa la norma sustancial que consagra el derecho reclamado), no es superable, pues resulta indispensable el ataque a disposiciones sustantivas que contemplen el derecho implorado en el caso de batido. Sobre el particular se memora la sentencia CSJ SL, 12 may. 2005, rad. 24309, cuyo tenor literal dice:

En cambio, el cargo acusa la insuperable deficiencia técnica de no denunciar la norma sustancial que consagra el derecho a remuneración del trabajo suplementario o de horas extras, denegado por la sentencia acusada, que lo tornan inestimable, al no cumplir la exigencia mínima contemplada en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, en correspondencia con el numeral

1 del 51 del Decreto 2651 de 1991, convertido en legislación permanente por el 162 de la Ley 446 de 1998, que si bien modifica la vieja construcción jurisprudencial de la proposición jurídica completa, reclama que la acusación señale “cualquiera” de las normas de derecho sustancial “*que, constituyendo base esencial del fallo impugnado o habiendo debido serlo, a juicio del recurrente haya sido violada*”.

Acerca del cumplimiento de esa exigencia mínima para que la demanda de casación merezca ser atendida, esta Sala, en sentencia de 4 de noviembre de 2004, Rad. 23427, asentó:

[...]

Si se repara en las disposiciones legales enunciadas en la proposición jurídica, se advierte que ninguna de ellas contempla el derecho implorado en el caso de autos, esto es, la retribución que debe recibir el trabajador por labores desarrolladas en jornada que supere la ordinaria de trabajo.

En efecto, el artículo 8, numeral 5, del Decreto 2351 de 1965, versa sobre la indemnización por despido injusto cuando el trabajador hubiese laborado diez o más años y consagra el derecho al reintegro. De los artículos del Código Sustantivo del Trabajo denunciados, [...]; el 104, de la definición del reglamento interno de trabajo; el 107, de los efectos jurídicos del reglamento interno de trabajo; y el 267, de la pensión restringida de jubilación por despido injusto después de 15 años de labores [...] los restantes textos legales (del Código de Procedimiento Civil y del Código Procesal del Trabajo) son de carácter procesal y, como tales, sólo pueden ser acusadas como violación medio a través de la cual se llega al quebranto de normas de derecho sustancial. (subrayado de la Sala).

Así las cosas, como lo planteado en el presente proceso es la declaratoria de que el despido fue injusto y lo pretendido es la consecuente indemnización, así como los perjuicios morales, las normas acusadas en el primer cargo, esto es, los artículos 107 y 108 del CST no resultan suficientes para dar por cumplida la proposición jurídica, como quiera que no consagran ninguno de los derechos deprecados.

Igualmente, los cargos 3 y 4 carecen por completo de proposición jurídica por cuanto no se acusa una sola

disposición de orden nacional que consagre el derecho requerido; en el 5, se alude en esencia a estipulaciones del reglamento interno de trabajo, las cuales no ostentan la calidad de ser sustanciales de alcance nacional; y en la acusación 6, se imputa la violación medio del artículo 251 del CGP, que es una disposición adjetiva, sin aludir a alguna de las preceptivas sustanciales que consagren los derechos en controversia.

En consecuencia, los cargos 1, 3, 4, 5 y 6 carecen de proposición jurídica, lo cual sería suficiente para dar al traste con la acusación.

2.- El juez plural, después de advertir que no era motivo de discusión que entre las partes se desarrolló un contrato de trabajo desde el 8 de agosto de 2001 hasta el 17 de octubre de 2014, fundamentó esencialmente la decisión en que el empleador terminó el vínculo laboral aduciendo justa causa, consistente en *«la existencia de engaño por marcación a través de terceros y en forma indebida que permitía el pago de tiempo no laborado»*, con fundamento en el numeral 1 del artículo 58 y literal a) del artículo 62 del CST. Que lo que planteaba el actor en el recurso de apelación no era *«conducente»*, porque las razones aducidas, relacionadas con *«la incorporación de faltas en el Reglamento Interno de Trabajo o el seguimiento del mismo en la conducta previa y relacionada del empleador al despido»*, no fueron planteadas por las partes, pues:

[...] en los hechos no existió mención expresa al respecto, y por

ello las razones de extrañeza sobre el procedimiento reglamentario en consideración a las pretensiones y de inexistencia de la falta endilgada, son aspectos que revisten un nuevo planteamiento de la controversia en una etapa en que propiamente no son admisibles de cara a la unidad del litigio, según demanda y su contestación.

Agregó que el despido no deviene en injusto porque la parte que termina el contrato «*se equivoque en la calificación jurídica*»; que además los hechos aducidos por el empleador como justa causa para finiquitar el contrato laboral estaban acreditados con los medios de convicción allegados, en la medida que estaba probado que el ingreso final del trabajador se registraba a una hora anterior a aquella en la que pasaba por las puertas que precedían en distancia y trayecto; lo que permitía sostener que «*el tiempo destinado a la labor por el trabajador, pilar de la relación de trabajo subordinada, no estaba siendo fielmente reportado ni cumplido a su cargo*». Y que en términos del numeral 6 del literal a) artículo 62 del CST la conducta era grave.

Los anteriores argumentos, que constituyen los fundamentos esenciales de la decisión fustigada, solo aparecen combatidos en el segundo cargo, tal como se evidencia a continuación.

En efecto, en el primero la censura fundamenta su inconformidad en que el Tribunal ignoró la validez jurídica de las horas extras, pues no dirigió su atención al conjunto de normas que las regulan y, por tanto, dejó de aplicarlas; que se le desconoció el derecho a ser juzgado mediante el reglamento interno de trabajo.

En el tercero, dice que se dio por acreditado que otras personas marcaron las puertas de entrada en su nombre, pero en el expediente no se identificó el tercero que obedecía sus órdenes, a pesar de que en la empresa existían máquinas de última tecnología; y que *¿Cómo es posible que no se haya mostrado la fotografía del tercero que marcó por el trabajador, suministrar su fotografía, identificación?*

En el cuarto, alega que se dio por demostrado que obtuvo un provecho indebido, sin que haya prueba *«sobre los cuantiosos ingresos pagados por las horas extras no laboradas»*, a pesar de que existen planillas que demuestran los desembolsos que se le hicieron.

Así mismo, en el quinto, imputa la falta de valoración del reglamento interno de trabajo y el contrato de trabajo, pues si los hubiese hecho habría llegado a la *«racionalidad jurídica que le habría permitido conocer que la aplicación de la normatividad allí contenida, habría impedido este daño al trabajador»*, pues no produce efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo el trámite allí previsto.

En el sexto, alega que los documentos de registro de entrada están en inglés, sin que se haya presentado traducción al castellano, motivo por el cual no podían ser apreciados como prueba.

Finalmente, en el séptimo dice que la diligencia de descargos fue aceptada como válida a pesar de haber sido

realizada por quien no tenía la calidad de empleado de la empresa demandada, con lo cual se le violó el debido proceso.

De lo anterior se colige que en los seis cargos referenciados no se discuten los argumentos que constituyen el báculo de la decisión del Tribunal, omisión que impide el quiebre de la sentencia impugnada en virtud de la presunción de acierto y legalidad que la abriga.

Es que la demanda de casación centra su inconformidad en imputarle al Tribunal el supuesto error de no valorar y aplicar el procedimiento disciplinario previsto en el reglamento interno de trabajo para imponer sanciones de esa índole; que se desconoció la normatividad que regula el trabajo suplementario, que no se identificó al tercero que obedecía sus órdenes; que no se demostró el provecho indebido por laborar horas extras; que algunos documentos están en inglés, sin que obre traducción al castellano; y que la diligencia de descargos fue realizada por quien no acreditó la calidad de empleado de la empresa demandada.

Recuérdese que para el juez plural uno de los temas centrales o el *thema decidendum* se contrajo a que los aspectos planteados en el recurso de apelación no correspondían a los formulados por las partes en la demanda inaugural y en su contestación y, por tanto, el recurso no era conducente, razón por la que no hizo alusión siquiera a las horas extras como derecho del trabajador.

Así las cosas, como el recurrente, a quien le

correspondía atacar y desvirtuar todos y cada uno de los verdaderos argumentos esenciales de la sentencia acusada, no lo hace, pues, se insiste, desvió el ataque sobre la base de discernimientos distintos a los que fueron el pilar de la sentencia, es preciso decir que no cumplió con la carga de demostrar el error.

No puede olvidarse que las acusaciones exiguas, precarias o parciales carecen de la virtualidad suficiente en el horizonte de la aniquilación de una sentencia en el ámbito de la casación del trabajo y de la seguridad social, en cuanto dejen subsistiendo sus fundamentos sustanciales, pues nada conseguirá el impugnante si se ocupa de combatir razones distintas de las aducidas por el juzgador o de no combatirlas todas, porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión seguirá apoyada en las restantes que dejó libres de ataque.

3.- Los cargos 3, 4 y 5, encaminados por la senda indirecta, no cumplen con los presupuestos establecidos legal y jurisprudencialmente para que pueda abordarse el estudio de fondo.

En efecto, cuando se pretenden derruir los soportes fácticos sobre los cuales se encuentra sustentado el fallo controvertido, es deber del recurrente acudir a la senda de los hechos, individualizar con precisión las equivocaciones que habría cometido el Tribunal en el terreno netamente fáctico al examinar las pruebas calificadas; señalar con precisión los medios de convicción no apreciados o

indebidamente valorados; contrastar lo que emergía de estos de cara a lo que el fallador derivó de los mismos; explicar por qué dichas falencias tendrían las características de un error de hecho protuberante y manifiesto e identificar los raciocinios que habrían propiciado un yerro de esa naturaleza y cuál habría sido su incidencia en la decisión recurrida (CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15148)

En el presente caso, el recurrente pasa por alto la carga de singularizar los medios de convicción que supuestamente fueron mal valorados o dejados de apreciar; explicar por qué esos desaciertos fácticos tendrían las características de protuberantes y manifiestos; efectuar una confrontación, correcta y suficiente, entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal; exponer qué es lo que en verdad acreditan o informan estos elementos y en qué consistió el defecto en que incurrió el juez de alzada, esto es, precisando cómo la falta o defectuosa apreciación probatoria condujo al Tribunal a incurrir en un error trascendente en su decisión.

En la demostración de la acusación, la parte actora se limita a indicar los supuestos errores que cometió el sentenciador de segundo grado, pero no identifica las pruebas dejadas de valorar o las erróneamente apreciadas - y aunque en el cargo quinto se mencionan el contrato de trabajo y el RIT, no se indica si fueron mal apreciados o dejados de estudiar-, y menos aún, señala el contenido de tales elementos, contrastándolos con las conclusiones fácticas del juez plural e indicando su incidencia y trascendencia en el fallo.

Recuérdese que la demostración de los errores debe «estructurarse mediante un análisis razonado y crítico de los medios de convicción, confrontando la conclusión de ese proceso intelectual con las deducciones acogidas en la resolución judicial» (CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 42037). De ahí que no es suficiente, siquiera, con reseñar algunos medios probatorios y calificarlos como indebidamente valorados, circunstancia que tampoco se presenta en la acusación (CSJ SL4734-2017), sin efectuar la debida confrontación entre ellos y lo razonado por el juez plural.

Además, se impone memorar que la Corte tiene señalado que, quien pretenda el quebrantamiento del fallo a través del recurso extraordinario de casación tiene la carga de controvertir y derruir todas las pruebas apreciadas por el Tribunal, los soportes que de ellas se desprenden y sobre los que está edificado el pronunciamiento que se cuestiona, ya que la falta de ataque de alguno de los medios de convicción o inferencias que soportaron la decisión, conlleva que la providencia continúe sustentada y en consecuencia, que se mantenga incólume. Así se indicó en sentencia CSJ SL, 17 jun. 2008, rad. 31615:

[...] cuando la sentencia se halle fundada en varios medios de convicción los reparos planteados por el censor deben extenderse a la valoración de todas esas probanzas porque son exiguas las acusaciones parciales, en cuanto dejen subsistiendo los fundamentos sustanciales del fallo, pues nada conseguirá el impugnante si se ocupa de combatir la apreciación de pruebas distintas de las examinadas por el juzgador porque, en tal caso, así tenga razón en la crítica que formula, la decisión seguirá apoyada en lo que extrajo de las restantes que dejó libres de ataque.

Por lo anterior, resulta posible colegir que los yerros fácticos denunciados por la recurrente no tienen vocación de prosperidad, en la medida que en ninguno de los cargos ataca la errada valoración o indebida apreciación de los medios de convicción en los que el sentenciador de segundo grado fundamentó la decisión, es más, no se acusa prueba alguna por indebida o falta de valoración.

4.- En los cargos sexto y séptimo, a pesar de que se imputa la violación medio de unas normas procesales, no se indica la vía por la cual se orienta la acusación.

5. La verdad es que la sustentación de los cargos se asemeja más a un alegato propio de las instancias que a una argumentación adecuada y concisa, en la que la parte recurrente cumpla con la obligación de demostrar de forma clara y coherente los eventuales dislates en que, a su juicio, incurrió el juez plural al adoptar la decisión impugnada. En este asunto, la impugnante desconoce que el ejercicio argumentativo exigido en el estadio de casación debe apuntar a la confrontación de la sentencia con la ley, no a exponer sus opiniones personales y subjetivas tendientes a descalificar al Tribunal antes que a controvertir los pilares fundamentales que mantienen en pie la decisión.

Recuérdese que la casación no es una tercera instancia, ni admite argumentos formulados como alegatos en las mismas; así lo ha dicho de forma reiterada esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL17901-2017, en la que se cita la sentencia CSJ SL4281-2017, donde se precisó:

Reitera, una vez más, la Corte que el recurso de casación no es una tercera instancia, en la que el impugnante puede exponer libremente las inconformidades en la forma que mejor considere.

Por el contrario, adoctrinado está que el recurrente debe ceñirse a las exigencias formales y de técnica, legales y jurisprudenciales, en procura de hacer procedente el estudio de fondo de las inconformidades, en la medida en que son los jueces de instancia los que tienen competencia para dirimir los conflictos entre las partes, asignando el derecho sustancial a quien demuestre estar asistido del mismo. Al juez de la casación, le compete ejercer un control de legalidad sobre la decisión de segundo grado, siempre que el escrito con el que se sustenta el recurso extraordinario satisfaga las exigencias previstas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo, las cuales no constituyen un culto a la formalidad, en tanto son parte esencial de un debido proceso preexistente y conocido por las partes, según los términos del artículo 29 de la Constitución Política.

Se ha dicho con profusión que, en esta sede, se enfrentan la sentencia gravada y la parte que aspira a su quiebre, bajo el derrotero que el impugnante trace a la Corte, dado el conocido carácter rogado y dispositivo de este especial medio de impugnación.

Así las cosas, es claro que el recurrente omitió plantear el debido debate que condujera a evidenciar las violaciones denunciadas, lo que impide a la Corte efectuar el juicio de legalidad de la sentencia impugnada. Es más, refiere a aspectos genéricos y hace apreciaciones subjetivas sobre aspectos que, se recaba, no fueron objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal, tales como: el desconocimiento de las horas extras; la falta de identificación del tercero que supuestamente recibió órdenes, a pesar de que la empresa contaba con máquinas de última tecnología; la racionalidad jurídica a la que hubiese llegado el sentenciador si hubiese aplicado el RIT, dado que «*las normas laborales permiten salvar a sus ciudadanos trabajadores de la miseria y de sus consecuencias sociales*»; y que no importa que el inglés sea un idioma de las naciones más poderosas

del mundo, o sea imperioso para quienes desean ascender social y económicamente.

Al respecto, la Sala se pronunció en la sentencia CSJ SL038-2018, en donde se citó, a su vez, la providencia CSJ SL, 22 nov. 2011, rad. 41076, en la que se dijo:

Es verdad averiguada que en el recurso de casación no contienden quienes tuvieron la calidad de partes durante las instancias, ni la labor de la Corte en esta sede radica en descubrir a cuál de ellas debe asignarle el derecho sustancial debatido, porque dicha polémica queda agotada al proferirse el fallo del juez de la alzada. Dentro del rol pedagógico que también cumple la Corporación, se ha insistido en que en el recurso extraordinario se enfrentan la decisión que se cuestiona, con la Ley sustancial, en perspectiva de analizar si con dicha providencia se infringió alguna norma jurídica creadora, modificadora, o extintiva, de una situación jurídica particular y concreta. Pero ese ejercicio que la Constitución y la Ley atribuye a la Corte Suprema de Justicia, no puede ser desarrollado por iniciativa propia de este órgano de cierre, sino que, al contrario, debe ser realizado de la mano de lo argumentado por el recurrente, en un discurso dirigido precisamente a derruir las motivaciones de la sentencia que combate, sin que el Juez de casación pueda salirse del cauce trazado por el inconforme, dado el conocido carácter rogado y dispositivo del recurso extraordinario.

En el presente caso, la sustentación del recurso no pasa de ser un alegato de instancia en el que brilla por ausente un discurso coherente dedicado a desvertebrar el eje fundamental del fallo gravado.

6. Finalmente, en el cargo séptimo se acusa la equivocada apreciación de la declaración del señor Julio Cesar Angulo Urbano, quien, en criterio de la censura, confesó no ser empleado de la demandada.

Al efecto, basta con recordar que el testimonio no es prueba hábil en la casación del trabajo y de la seguridad social, razón por la cual no es procedente su estudio a menos

que previamente se acredite error fáctico en alguna de las pruebas calificadas, esto es, documento auténtico, confesión e inspección judicial, circunstancia que no ocurre en el presente caso.

Por las anteriores razones se desestiman los anteriores cargos.

XIV. CARGO SEGUNDO

Por vía directa acusa «APLICACIÓN INDEBIDA. DE LA SENTENCIA DE INSTANCIA, VIOLATORIA DE LA LEY SUSTANCIAL DE ALCANCE NACIONAL POR APLICACIÓN INDEBIDA DEL NUMERAL PRIMERO DEL LITERAL “A” DEL ARTÍCULO 62 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO». (subrayado de la Sala).

Aduce que el empleador fundamentó la terminación del contrato con el trabajador, en la «*supuesta conducta de marcar su entrada al lugar de trabajo en horas que no correspondían a las verdaderas y de hacer tal marcación a través de terceros, a quien él contrataba y pagaba, aumentando de ese modo la cantidad de horas extras*»; sin embargo, soportó la decisión en el numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST, norma que describe una conducta muy diferente.

Acto seguido, agrega:

Hubo, por tanto, aplicación indebida, por cuanto la conducta en que se fundamentó, tanto el despido como la sentencia de primer

grado, no encajan con la conducta descrita con precisión y detalle en la norma que citó para su decisión. En la sentencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, RAD N° 6.847 de 25 de octubre de 1994, precisa textualmente: “lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico”. Esta misma sentencia fue citada por el magistrado de instancia, en cuanto esta señala que “sin que constituya requisito el que se informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada, y menos aún que se señalen con precisión en forma exhaustiva”. Pero en este caso fue el empleador quien señaló en forma exhaustiva las conductas que dieron motivo al despido y las normas que consideró violadas. La sentencia citada rad. 6.847, precisa que lo importante es “que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca” Vale decir, repito la conclusión de tal sentencia superior: “lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico”.

La conducta que dio lugar al despido, en la nota del empleador sobre la terminación del contrato, fue muy claro en el aspecto. La fundamentación para el despido, clara en su aspecto fáctico, es muy diferente a la conducta que describe la norma que citó. Sería concordante “si el trabajador hubiese presentado un diploma falso para acreditar su condición de profesional o trabajador especializado, calidades que se le exigían para darle el empleo”; o como señala textualmente la norma: “haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido”.

Dice que el juez colegiado aplicó indebidamente el numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST porque la conducta imputada no corresponde a la descrita por la norma legal sustantiva en que se fundamentó la sentencia; y que las justas causas están taxativamente señaladas en el artículo en mención, sin ser permitido plantear unas nuevas o similares.

XV. RÉPLICA

Como la entidad opositora se refirió de manera conjunta a todos los cargos, no considera necesario iterar los argumentos.

XVI. CONSIDERACIONES

De cara a los planteamientos de la censura, el juez plural consideró que los hechos aducidos por el empleador como justa causa para finiquitar el contrato laboral estaban acreditados, toda vez que los documentos obrantes a folios 155, 164 y sig., y 185 a 189, demostraban que *«el ingreso final que se reportaba ante el empleador si muestra una hora anterior a los pasos por el actor por puertas que en distancia y trayecto le precedían»*. Acotó el sentenciador que con fundamento en el ingreso reportado ante el empleador se reconocía el pago de la labor, lo que permitía sostener que *«el tiempo destinado a la labor por el trabajador, pilar de la relación de trabajo subordinada, no estaba siendo fielmente reportado ni cumplido a su cargo»*.

Igualmente, indicó que el subordinado tenía la obligación de realizar personalmente la labor en los términos estipulados, conforme a lo previsto en el *«numeral 1 del artículo 58 del CST»*, y debido a que *«por la infracción del reporte de horario, aunado que es un indicio necesario de la inasistencia real del actor en el tiempo por el que en las puertas precedentes de ingreso no existió reporte de paso del actor o este es posterior al ingreso que se dice reportado en el control final del trayecto»*, estaba demostrada la gravedad de la conducta, en términos del *«numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST»*.

Por su parte, la censura centra su inconformidad en que el sentenciador aplicó indebidamente el numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST, toda vez que *«el empleador»* soportó

la terminación unilateral del contrato de trabajo en el numeral 1 de dicho artículo, norma que describe una conducta que no corresponde a los supuestos fácticos endilgados; que ello se hubiera tipificado «*si el trabajador hubiese presentado un diploma falso para acreditar su condición de profesional o trabajador especializado, calidades que se le exigían para darle el empleo*»; o como señala textualmente la norma: «*haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido*».

Así las cosas, le corresponde a la Sala determinar si el juez plural incurrió en aplicación indebida del numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST, dado que, en criterio de la censura, los hechos aducidos y acreditados no se subsumen en los supuestos fácticos que consagra dicha disposición.

De entrada, advierte la Sala que el juez de segundo grado no incurrió en el yerro jurídico endilgado, toda vez que después de encontrar demostrados los hechos aducidos por el empleador como justa causa para terminar el contrato de trabajo, esto es, que el trabajador reportaba un ingreso final «*a una hora anterior a los pasos por el actor por puertas que en distancia y trayecto le precedían*»; y que con fundamento en dicho acceso se reconocía el pago de la labor, explícitamente aludió a la obligación que tenía el demandante de prestar personalmente el servicio, conforme a lo previsto en el «*numeral 1 del artículo 58 del CST*».

Agregó que «*la infracción del reporte de horario*», era un indicio necesario de la inasistencia real del actor, por lo que

estaba demostrada la gravedad de la conducta, en términos del «*numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST*».

Esto deja en evidencia que el sentenciador fundamentó la decisión en que los hechos demostraban la gravedad de la conducta del trabajador en los términos previstos en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del CST, sin que en momento alguno hubiera afirmado que los mismos se subsumían en el numeral 1 del literal a) del citado artículo 62, norma denunciada como indebidamente aplicada.

Es más, después de realizar una revisión minuciosa de la sentencia fustigada, no encuentra la Sala que el sentenciador de segundo grado hubiera hecho la más mínima referencia a la disposición aludida y, menos aún, que existan argumentos de los cuales se pueda inferir de manera inequívoca su aplicación.

Al efecto, resulta patente que si el colegiado no refirió a los supuestos fácticos consagrados en el numeral 1 del literal a) del artículo 62 del CST, los cuales refieren al engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos, sino que centró la decisión exclusivamente en que el demandante incumplió la obligación prevista en el numeral primero del artículo 58 *ibídem*, aspecto que analizó de manera detallada, cuya gravedad se enmarcaba en la justa causa consagrada en el numeral 6 del literal a) de dicha disposición, no pudo incurrir en la aplicación indebida de la norma acusada, toda vez que como lo adoctrinó la Sala en la decisión CSJ SL7578-2016, esta modalidad de infracción

«[...] no se pueden configurar [...] desde el punto de vista lógico, cuando el fallador no aplica la norma».

Finalmente, a pesar de que la acusación no está orientada por la senda de los hechos, sí se pudiera predicar que el empleador (no el sentenciador) efectivamente se equivocó al fundar la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en una norma que no consagra los supuestos fácticos aducidos, como lo señala la censura, tal circunstancia no invalida el despido, en la medida que cuando el patrono se equivoca en la calificación jurídica o menciona normas distintas, corresponde al juez realizarla en debida forma, tal como ocurrió en el presente caso.

Al efecto se memora la sentencia CSJ SL, 2 jul. 2009, rad. 34589, cuyo tenor literal dice:

Se precisa lo anterior por cuanto, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte, para justificar un despido el empleador puede manifestar el hecho y calificarlo jurídicamente o mencionar las normas jurídicas, sin que la errada calificación jurídica o la equivocada cita de las disposiciones legales, invalide la justa causa de despido, pues lo importante es la claridad del motivo aducido, el cual, si es sometido al escrutinio judicial, “compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda” (Sentencia de casación del 25 de octubre de 1994, Rad. 6847).

Por las razones esbozadas los cargos no prosperan.

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

Proceso.

XVII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga el 17 de septiembre de 2020, en el proceso que instauró **MAURICIO CAMPAZ VIDAL** contra la **COMPAÑÍA OPERADORA PORTUARIA CAFETERA S. A. (COPCSA)**.

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

MARTÍN EMILIO BELTRÁN QUINTERO

DOLLY AMPARO CAGUASANGO VILLOTA

OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN