



República de Colombia
Corte Suprema de Justicia

Sala de Casación Laboral
Sala de Descongestión N.º 2

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL525-2020

Radicación n.º 74363

Acta 05

Bogotá, D. C., diecisiete (17) de febrero de dos mil veinte (2020).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **EDUARDO DANIEL SÁNCHEZ CAMARGO**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el diez (10) de diciembre de dos mil quince (2015), en el proceso ordinario laboral que le instauró a **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S. A.**

I. ANTECEDENTES

EDUARDO DANIEL SÁNCHEZ CAMARGO llamó a juicio a ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S. A., con el fin de que, previa a la declaración de la existencia de una relación laboral como gerente de la sucursal Bogotá; se le condenara al pago completo de la liquidación definitiva

de prestaciones con base en el último salario devengado, la indemnización moratoria consagrada en el artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 y la indemnización por despido sin justa causa contenida en el artículo 64 del CST e indexación.

Fundamentó sus peticiones, básicamente, en que laboró en la entidad demandada, desde el 2 de febrero de 1987, bajo la modalidad de contrato a término fijo y, a partir del 11 de marzo de 1987 a término indefinido, sin que mediara solución de continuidad; que dicha relación laboral finalizó el 16 de marzo de 2009, por medio de información de terminación del contrato de trabajo con justa causa; que la ruptura fue sustentada en llamados de atención por parte de la presidenta Diana Porras Luna y el vicepresidente Mauricio Guzmán; que no fueron efectuados descargos; que devengaba la suma de \$8.162.820 en el cargo de gerente de sucursal Bogotá; que le fueron pagados \$270.000 por concepto de liquidación de prestaciones sociales el 18 de marzo de 2009.

Narró, que el monto correspondiente a la liquidación definitiva de prestaciones sociales equivalía a \$17.107.910, no obstante, la accionada realizó un descuento denominado «*saldo préstamo de vehículo*» por la suma de \$12.970.000 sin su consentimiento, tal como lo exige la ley, por ello, radicó solicitud ante la demandada, que le fue negada mediante comunicación del 5 de marzo de 2012 (f.º 38 a 46 del cuaderno principal).

Al dar respuesta a la demanda, la parte accionada se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó los referidos a la prestación del servicio del demandante, remuneración devengada, el pago de liquidación y el descuento aplicado, la terminación del contrato de trabajo y la reclamación administrativa impetrada por el demandante y su negativa.

En su defensa, propuso las excepciones de mérito de inexistencia de la obligación, carencia de derecho, justa causa de despido, prescripción, buena fe y la genérica (f.º 128 a 145 *ibídem*).

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Bogotá, mediante fallo del 27 de enero de 2015 (f.º 205 a 207 del cuaderno principal), resolvió:

PRIMERO: ABSOLVER A LA DEMANDADA ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO “ALMAGRARIO S. A.” DE TODAS Y CADA UNA DE LAS PRETENSIONES INCOADAS EN SU CONTRA POR EL SEÑOR EDUARDO DANIEL SÁNCHEZ CAMARGO.

SEGUNDO: DECLARAR COMO PROBADAS LAS EXCEPCIONES DENOMINADAS COMO INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y JUSTA CAUSA DE DESPIDO, PROPUESTAS POR LA PARTE DEMANDADA.

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, a través de

proveído del 10 de diciembre de 2015 (f.º 281 a 298 del cuaderno principal), confirmó la sentencia del *a quo*.

En lo que interesa al recurso extraordinario, el *ad quem* desató la alzada en dos aspectos puntales, el primero en relación a las causas de la terminación del contrato de trabajo y el segundo respecto a los descuentos realizados a la terminación de la relación laboral, así:

En relación con la terminación del contrato de trabajo, manifestó, que de tiempo atrás la jurisprudencia ha advertido que, en el evento de despido, al trabajador le correspondía demostrar que la iniciativa de ponerle fin a la relación provino del empleador y a éste le incumbía acreditar la justificación del hecho o hechos que lo originaron.

Adujo, que de los cuatro motivos endilgados en la carta de terminación de la relación laboral, la empleadora cumplió con su deber procesal de demostrar, en juicio, la existencia de tres como lo fue: el uso indebido de unos contenedores propiedad de King Ocean, para depositar mercancía incautada por la DIAN; reclamación ante la compañía aseguradora con base en una información errada, sobre cuatro llantas que no habían sido hurtadas sino mal facturadas; la expedición de dos certificados de depósitos de mercancías a Florencio Vargas, sin tener cupo aprobado.

Expresó:

En su interrogatorio, Eduardo Daniel Sánchez Camargo dijo que no permitió el uso de contenedores propiedad de un cliente de Almagrario, sucedido que la DIAN llevaba mercancías de aprehensión a la bodega en horas no laborales, que se almacenaban en contenedores mientras se surtían los efectos legales para declararlas como contrabando o presunto contrabando y trasladarlas a la bodega previo inventario y documentación, hechos que ocurrieron en mayo de 2008, mientras que a él lo retiran en marzo de 2009, 10 meses después; esos contenedores se usaron por falta de información de los vigilantes que acababan de llegar, quienes asumieron que todos los contenedores podían ser utilizados, Almagrario tenía contenedores propios para tales efectos; ese hecho lo aclaró con la Vicepresidente que había en mayo de 2008, las razones y las explicaciones fueron entendidas, se acordó con el cliente King Ocean - quien ya había presentado reclamación al respecto que Almagrario le pagaría en contados unos valores por el arrendamiento de los contenedores usados; el último contado fue el que generó la comunicación, por eso el llamado de atención es de octubre, cuando habían transcurrido 05 meses. Emitió una recomendación tendiente a que el almacén presentara una reclamación ante una compañía de seguros por el robo de llantas, porque había ocurrido un atraco en mayo, cuando el Vicepresidente y el Presidente que le mandaron la comunicación ni siquiera eran empleados de Almagrario; sin embargo, al hacer los inventarios detectaron que los empleados habían hecho despachos errados de cuatro (4) llantas, así que le propuso al Vicepresidente de ese entonces que, como el número de llantas producto del atraco era grande - más de 300 unidades -, metieran esas 4 unidades, porque eso era usual, Almagrario lo hacía previo visto bueno y consentimiento del corredor de seguros de la aseguradora y del ajustador cuando fuera el caso, él entendió eso y le solicitó que, para corroborar lo anterior, hablaran con la jefatura de seguros, la jefatura vino y le explicó cómo era el trámite, él estuvo de acuerdo, pues le confirmó lo que le había dicho, con base en eso procedió a hacer la reclamación por el número de llantas; esas cuatro llantas no fueron hurtadas, se perdieron por un mal despacho; los Auxiliares de Bodega entregaron mal las llantas, eran los encargados de hacer los despachos de mercancía; los Auxiliares estaban a cargo del Subgerente de la Sucursal. Permitió la expedición de dos certificados de depósito con bono de prenda al señor Florencio Vargas sin que éste tuviese el cupo aprobado para ello; en la carta de terminación se indica que Almagrario fue sancionada por estos hechos, sin embargo, revisó la página de la Superintendencia y no aparece ninguna sanción contra el almacén. Conocía el reglamento de crédito de vivienda y vehículos para los trabajadores de Almagrario, con base en ese reglamento solicitó el préstamo que le fue aprobado en 2007; los pagos eran

descontados por nómina, nunca presentó reparo sobre los descuentos mensuales, pagó 18 cuotas a través de su salario, a la finalización del contrato no había cubierto la totalidad de la deuda del vehículo; el descuento de \$12'970.000.00 por saldo del préstamo se realizó terminado el contrato de trabajo, en la liquidación definitiva.

Para luego concluir,

Y, si bien el actor endilga la ocurrencia de estos hechos a otro personal de la empresa, en la Descripción y Perfil del Cargo Gerente Sucursal, se enlistan dentro de sus funciones las de “Coordinar que se realice periódicamente la evaluación de competencias del personal, así como los planes de capacitación de los mismos para el mejoramiento del S.G.C.”, “Administrar la estructura de personal, de toda la sucursal”; por tanto, le correspondía administrar y coordinar la capacitación del personal de la sucursal a su cargo, lo cual no hizo, generando detrimento patrimonial a la sociedad enjuiciada, materializado en la pérdida de mercancía y en el pago de arrendamientos, como dan cuenta los hechos descritos y aceptados por el actor, conducta que constituye vulneración grave de las obligaciones del trabajador, configurando la justa causa prevista en el artículo 62 literal a) numeral 6 del CST, normatividad citada en el carta de terminación del contrato de trabajo.

Igualmente confesó que expidió dos Certificados de Depósito de Mercancías a Florencio Vargas, sin tener cupo aprobado para ello; en efecto, obran en el plenario dos Bonos de Prenda expedidos a Florencio Vargas el 15 de octubre de 2008, por \$291'132.650.00 y \$645'859.716.00, quedando demostrada la tercera causal endilgada para desvincularlo.

Y es que, al expedir los Certificados de Depósito el accionante comprometía la responsabilidad de la enjuiciada, al ser la principal obligada, debiendo responder por las mercancías depositadas, con arreglo al artículo 3.2.1.4 del Manual Comercial y de Operaciones.

El motivo de desvinculación referente a “graves inconvenientes para el Almacén en desarrollo del contrato que tiene suscrito con la DIAN para el almacenamiento de mercancías decomisadas, y en cuyo manejo se encuentran graves inconsistencias, faltantes, pérdidas y cambiazos de mercancía”, no se acreditó en el instructivo.

Ahora, en punto al tema de la relación causa efecto que debe existir entre los motivos imputados como justificación de desvinculación y la ruptura del nexo contractual laboral, la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha adoctrinado de manera reiterada y

pacífica que, cuando no hay inmediatez entre la ocurrencia de la falta y el despido, éste se califica como injusto

Con todo, en el examine, las causales primera y segunda fueron imputadas al accionante mediante Memorando N° 05834 de 21 de octubre de 2008 y la tercera a través de Memorando N° 06766 de 17 de diciembre siguiente; Sánchez Camargo presentó sus comentarios los días 12 de noviembre de 2008 y 10 de enero de 2009, respectivamente, siendo confirmado el llamado de atención con Memorando N° 0120 de 15 de enero de 2009 y, el despido se materializó el 16 de marzo de esa anualidad. En este orden, no se vulneró el señalado requisito de inmediatez.

Cabe señalar, que el principio non bis in idem se extiende a todo el universo del derecho sancionatorio, sin embargo, de tiempo atrás la Corporación de cierre de la jurisdicción ordinaria ha explicado que “la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a éste”. En este orden, resulta improcedente la aplicación del señalado principio sobre las causales invocadas para dar por terminado el contrato de trabajo. En consecuencia, se confirma la decisión censurada, en tanto absolvió de la indemnización por despido.

Con respecto a los descuentos realizados en la liquidación final de prestaciones sociales, expresó:

Que no existía discusión sobre el préstamo para vehículo y su monto, ni con la inexistencia de autorización para que se efectuara el descuento, sin embargo, se realizó a la finalización del vínculo contractual laboral, 18 de marzo de 2009, descontando \$12'970.000.00, por saldo del préstamo de vehículo.

Sobre el particular la Corte ha adoctrinado que, a la finalización de la relación laboral, el empleador puede hacer exigible el pago de las deudas que el trabajador tenga pendientes al momento de la desvinculación, aunque no

exista autorización escrita por parte de éste para hacerlo, sin que implique la imposición de la sanción moratoria.

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, que la Corte «case totalmente» la sentencia recurrida, para que, en sede de instancia, «revoque la sentencia del 27 de enero de 2015 por el Juzgado Dieciséis del Circuito de Bogotá» y condene a la demandada en la forma pedida en las pretensiones formuladas en su contra (f.º 6 del cuaderno de la Corte).

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, los cuales fueron replicados y se pasan a estudiar.

VI. CARGO PRIMERO

Dice lo siguiente:

Se acusa la sentencia impugnada por VÍA INDIRECTA de la Ley sustancial en la modalidad de APLICACIÓN INDEBIDA de los artículos 58, 60, 62, 64, 104, 107, 114 y 115 del Código Sustantivo del Trabajo; artículos 60, 61 y 145 del Código Procesal del Trabajo; artículo 8 de la Ley 153 de 1887; artículos 164, 165, 167, 176 y 187 del Código General del Proceso; en relación con lo dispuesto en los artículos 1º, 13, 18, 47 y 55 Código Sustantivo del Trabajo

y en armonía con lo dispuesto en los artículos 25, 29 y 53 de la Constitución Política.

Formula los siguientes errores de hecho en que incurrió el Tribunal:

1. *Dar por demostrado, contra toda evidencia, la ocurrencia de las tres (3) primeras causales invocadas en la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa expedida el dieciséis (16) de marzo de 2009.*
2. *No dar por demostrado, estándolo, la demandada no allegó al plenario el Reglamento Interno de Trabajo de Almagrario en donde se incorporan las faltas graves que generaron la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.*
3. *Dar por demostrado, sin estarlo, que las conductas en que incurrió el demandante, indicadas en la carta de despido contravienen de forma grave las prescripciones consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo artículo 38 literales d) y e), artículo 43 numeral 12, artículo 45 numerales 32 y 34.*
4. *Dar por demostrado, sin estarlo, que se configuró la justa causa prevista en el artículo 62 literal a) numeral 6 del CST para terminar el contrato de trabajo con justa causa.*
5. *Dar por demostrado, sin estarlo, que la conducta que sumió el demandante se tipifica en una falta grave de las obligaciones del trabajador contenidas en los numerales 1º, 2º y 5º [del] artículo 58 del CST.*
6. *No dar por demostrado, estándolo, que la empresa Almagrario no demostró el incumplimiento grave de las obligaciones especiales contenidas en los numerales 1º, 2º y 5º artículo 58 del CST por parte del trabajador.*
7. *No dar por demostrado, estándolo, que las sanciones “llamados de atención” fundamento de la terminación del contrato de trabajo con justa causa se expidieron con violación al debido proceso -derecho defensa y contradicción.*
8. *Dar por demostrado, sin estarlo, que existió relación de causalidad entre el despido efectuado el dieciséis (16) de marzo de 2009 y los memorandos fechados en veintiuno (21) de octubre y diecisiete (17) de diciembre de 2008 hechos que fueron el fundamento de la terminación del contrato de trabajo con justa causa.*
9. *No dar por acreditado, estándolo, que la empresa demandada, impuso la sanción- Llamado de Atención mediante Memorando No. 05834 del veintiuno (21) de octubre de 2008 y Memorando No. 06766 del diecisiete (17) de diciembre de 2008, por los mismos hechos que fueron fundamento para el despido, desistiendo de esta forma la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por una presunta justa causa de reiteración de faltas.*

10. *Dar por demostrado, sin estarlo, contra toda evidencia que la conducta asumida por el demandante en los hechos que originaron el despido, originaron detrimento patrimonial, materializado en la pérdida de la mercancía y en el pago de arrendamientos.*
11. *No dar por demostrado, estándolo, que la demanda no probó la existencia del presunto "un llamado de atención al almacén por parte de la Superintendencia Financiera" hecho entre otros que fue el fundamento para impartir el Memorando No. 06766 del 17 de diciembre y consecuente con ello la terminación del contrato.*
12. *Dar por demostrado, sin estarlo, que el demandante no realizó ni cumplió su función de administrar y coordinar la capacitación del personal de manera periódica de la sucursal a su cargo.*
13. *No dar por demostrado, estándolo, que la pérdida de la confianza no es causal de terminación del contrato de trabajo con justa causa.*
14. *No dar por demostrado, estándolo, que la empresa al momento de conocer los hechos fundamento del despido, no optó por terminarle el contrato de trabajo sino por imponer la sanción- Llamado de atención, renuncian a la terminación del contrato de trabajo con justa causa por los mismos hechos.*
15. *Dar por probada, contra toda evidencia, que la terminación del Contrato de Trabajo del demandante se efectuó con justa causa.*
16. *No dar por demostrado, estándolo, que el despido efectuado al demandante fue injusto al no tipificarse en el artículo 62 del CST.*

PRUEBAS NO APRECIADAS O VALORADAS

1. *Oficio No. 1591 expedido el veintiséis de febrero de 2009. (Folio 25).*
2. *Oficio No. 053 del diez (10) de enero de 2009. (Folio 21 y 22).*
3. *Oficio No. 0120 del quince (15) de enero de 2009. (Folio 23 y 24).*

PRUEBAS ERRÓNEAMENTE APRECIADAS

1. *Texto de la demanda y su reforma. (Folios 38 al 46 y 170)*
2. *Contrato de Trabajo por duración de 30 días suscrito el dos (2) de febrero de 1987. (Folios 7 a 8 y 59 y 60).*
3. *Contrato de Trabajo a Término Indefinido suscrito el once (11) de marzo de 1987. (Folios 9 a 11 y 61 a 63).*
4. *Oficio terminación contrato de Trabajo. (Folios 14 al 16).*
5. *Memorando No. 05834nde 21 de octubre de 2008. (Folios 12, 16 y 54).*
6. *Memorando No. 06766 del 17 de diciembre de 2008. (Folios 20 y 68).*
7. *Carta de terminación contrato de Trabajo suscrita el 16 de marzo de 2009. (Folios 27 a 30 y 104 a 107).*

8. *Reclamación presentada el 20 de febrero de 2012. (Folios 35 a 63).*
9. *Manual Comercial y de Operaciones. (Folios 71 a 96).*
10. *Descripción y perfil del cargo de Gerente Sucursal. (Folios 101 a 103).*
11. *Interrogatorio de parte rendido por el representante legal de Almagrario S. A.*
12. *Oficio No. 03920 del doce (12) de noviembre de 2008. (Folios 13 al 15).*

En su desarrollo, manifiesta que solo puede darse un despido con justa causa cuando se incurra en una falta grave demostrada en aras de garantizar lo consagrado en el artículo 53 de la CN, por ello, le correspondía al Tribunal revisar el acervo probatorio, el cual observó de forma precaria y no se pronunció frente a las justificaciones que impetró ni de la calificación de las obligaciones del artículo 58 numerales 1º, 2º y 5º del CST; respecto del texto de la demanda, dijo que en la pieza procesal se relata que el despido se sustentó en varios llamados de atención, en los cuales no se les dio oportunidad de realizar los correspondientes descargos, por lo que el Colegiado debió pronunciarse acerca de la legalidad de las sanciones impuestas, que en últimas se convirtieron en el medio para motivar el despido que resultó ser desproporcionado, con afectación de su derecho de defensa y contradicción; sobre el Memorando n.º 05834 del 21 de octubre de 2008, indicó que los hechos narrados en ella sucedieron el 14 de mayo de 2008, es decir, 5 meses antes del llamado de atención del 21 de octubre de 2008 y, en todo caso, la conducta indebida sobre el uso de los contenedores no se le podía imputar sino a los guardas de seguridad, que recibieron la mercancía a las 03:00 horas, frente a lo cual, al día siguiente, se dirigió a la empresa de seguridad, instruyéndolos acerca de los contenedores que debían ser

utilizados para recibir mercancías aprehendidas por la DIAN (f.º 10 a 25 del cuaderno de la Corte).

VII. RÉPLICA

Manifiesta que los supuestos desatinos del Tribunal no tienen contenido fáctico y se encuentran repetidos y las divergencias con el fallo acusado son de orden jurídico porque, en gran medida, se centra en discutir si la imposición de sanciones disciplinarias inhibe la toma de decisión de un despido justificado, si la ausencia del reglamento interno de trabajo deslegitima las justas causas invocadas, aunque se encuentren previstas en la ley como tales (f.º 34 a 37 del cuaderno de la Corte).

VIII. CONSIDERACIONES

Consonante con el cargo formulado, se evidencia que el ataque del censor, en esencia, se centra en que la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa pues, a su juicio, las causales invocadas en la carta de terminación no ocurrieron; que no se allegó el reglamento interno de trabajo de la accionada en donde se incorporan las faltas graves para generar la justa causa de despido; que las conductas alegadas contravienen en gravedad las normas del reglamento laboral; que las conductas descritas no se avienen a lo establecido en el literal a), numeral 6º del artículo 62 del CST ni en el 1º, 2º y 5º del artículo 58 *ibídem*; que no se demostró su incumplimiento grave; que en la terminación del contrato de trabajo se violó el debido proceso,

el de defensa y de contradicción; que no hubo relación de causalidad entre la data de los hechos y la de despido; que antes de éste último, fue sancionado con llamado de atención por los mismos hechos y que la empresa no tuvo detrimento patrimonial con su conducta ni fue objeto de llamado de atención por parte de la Superintendencia Financiera.

Así, le corresponde a la Sala determinar si hubo error en el Juez de segunda instancia, al calificar la conducta del actor como justa causa de terminación.

Resulta relevante para desatar el recurso, recordar que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos fácticos que dieron lugar a tal determinación. Además, se ha puntualizado que le corresponde al Juez laboral, verificar la ocurrencia de las situaciones fácticas y determinar si los mismos constituyen justa causa para dar por rescindir el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para el efecto en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral.

Se ha decantado por la Corporación, que lo principal en estos casos es que el trabajador tenga certeza acerca de los motivos por los cuales el demandado decide terminar el contrato de trabajo, de ahí que, inclusive, ha considerado viable que el fallador los enmarque en un numeral o causal

diferente. En efecto, al referirse sobre el tema, en sentencia CSJ SL, 8 feb. 2000, rad. 13211, se indicó:

[...] se observa que el Tribunal no varió los hechos atribuidos al actor como causa de la terminación del contrato, sino que los enmarcó en un numeral diferente del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, situación que no resulta desacertada toda vez que para los fines del derecho de defensa invocado por el impugnante, interesa que el trabajador tenga certeza de los motivos de la determinación patronal, sin que necesariamente deban corresponder a la disposición mencionada.

En igual sentido, la Sala ha puntualizado que esa libertad del empleador está sujeta al cumplimiento de unos límites al momento de terminación del contrato, aduciendo la existencia de una justa causa, a fin de garantizar al servidor el derecho fundamental a la defensa, a saber: i) «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», ello con el fin de 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 con posterioridad para evitar indemnizarlos; ii) la inmediatez, consistente en que «el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente»; iii) la configuración de alguna de las causales expresas y taxativamente previstas en la normatividad y, iv) «si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el

reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo» (CSJ SL15245-2014).

Al descender al caso objeto de cuestionamiento, el *ad quem*, estableció como problema jurídico, determinar si la finalización de la relación de trabajo obedeció a una justa causa y si era procedente la indemnización reclamada y, al momento de proferir la decisión confutada, la estructuró con los siguientes argumentos: *i)* la aceptación del uso indebido de unos contenedores propiedad de King Ocean, para depositar mercancía incautada por la DIAN; *ii)* la reclamación ante una compañía de seguros, con base en una información errada, de cuatro llantas que no habían sido hurtadas sino mal facturadas y, *iii)* la expedición de dos certificados de depósitos de mercancías a Florencio Vargas, sin tener cupo aprobado para ello. Lo anterior lo llevó a la conclusión de que la accionada logró demostrar la justa causa invocada y, en consecuencia, la absolvió del pago de la indemnización deprecada.

Ahora bien, al abordar la Corte el estudio de fondo de la acusación, en relación con las pruebas denunciadas, encuentra, objetivamente, que el Tribunal no cometió error de hecho alguno, con el carácter de ostensible, que amerite quebrar la sentencia de segundo grado, por lo siguiente:

Se impone resaltar, de la sentencia impugnada, que el *ad quem*, para confirmar la decisión absolutoria de primer grado, concluyó que la conducta del accionante, descrita anteriormente, constituyó una falta grave y que, por tanto,

se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, a la luz de lo previsto en el numeral 6º del artículo 62 del CST; que tales imputaciones estaban plenamente demostradas en el proceso y que las razones esgrimidas por el accionante como justificación de su proceder no eran de recibo, en la medida de su calidad de gerente de la sucursal donde acontecieron los hechos.

Se observa por la Sala que el *ad quem* se ciñó al tenor literal de la carta de despido y la apreció en su correcta dimensión, extrajo los motivos invocados por la demandada para poner fin al vínculo, hechos que el Tribunal tuvo por demostrados y cuya ocurrencia no son materia de controversia en sede de casación.

Por consiguiente, la falencia probatoria que el recurrente le enrostra al Juez Colegiado, sustentada en que a partir de las pruebas relacionadas en el cargo la conducta del actor no está tipificada como grave por no estar aportado el reglamento de trabajo es desatinada, cuando vista la motivación de la sentencia recurrida, las conductas desplegadas por el trabajador se analizaron a la luz de la primera parte del numeral 6º literal a) del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965.

Es importante destacar, que el citado numeral 6º del literal a) del artículo 62 *ibídem*, consagra dos situaciones disimiles, que constituyen una justa causa para terminar unilateral el contrato de trabajo, una es la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador de

acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST y la segunda es el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos, pactos, convenciones. Así se dejó sentado en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, en la que se dijo:

[...] sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos ...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...].

En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos,

que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta [...].

De allí que, en el primero de los eventos del numeral 6º, letra a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, que es aplicable en este asunto, le compete al Juzgador calificar la gravedad de la conducta y eso fue precisamente lo que sucedió en el caso bajo estudio, al considerar el Tribunal que se produjo una violación grave de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador demandante. Es por ello, que resulta inane auscultar si en el reglamento interno de trabajo (prueba documental), está calificada como grave las conductas desplegadas por el actor.

Aunado a lo anterior, el recurrente señala, ante la ausencia del reglamento interno de trabajo, enunciado en la carta de terminación del contrato de trabajo, no le era dable, al operador jurídico pronunciarse sobre la gravedad de las faltas. Al respecto, se insiste, en lo adoctrinado por la Sala, que es al Juez y no a las partes a quien compete realizar la adecuación típica de una determinada conducta que sea considerada por el empleador como justa causa de despido, por lo que no se vulnera el debido proceso del demandante si el Tribunal estima que los hechos que motivaron la terminación del contrato de trabajo encuadran en una causal de despido diferente de la que encontró configurada el de primera instancia.

En el mismo sentido se pronunció la Sala, en sentencia CSJ SL11233-2015, que reiteró lo dicho en las providencias CSJ SL, 21 feb. 2011, rad. 43887 y CSJ SL, 5 jun. 2012, rad. 42288, cuando plasmó:

No obstante, la demandada no allegó, como era su obligación, el respectivo reglamento interno de la Empresa, por lo que necesariamente debe la Sala efectuar la confrontación jurídica de los hechos imputados, en este caso, con el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, pues, como lo ha sostenido en varias oportunidades, es al empleador, que decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, a quien corresponde especificar inequívocamente los hechos que generan el despido y al Juez su calificación jurídica. Así lo expresó esta Corporación en sentencia del 25 de octubre de 1994 (rad. 6847), en donde dijo:

En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe ‘en el momento de la extinción’, de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;

b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y

c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al Juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda.

De otro lado, el Juez de la apelación no fundamentó su decisión en el reglamento interno de trabajo, como se puede ver cuando expresó, *«como dan cuenta los hechos descritos y aceptados por el actor, conducta que constituye vulneración grave de las obligaciones del trabajador, configurando la justa causa prevista en el artículo 62 literal a) numeral 6 del CST, normatividad citada en la carta de terminación del contrato de trabajo»*, por lo que, no son de recibo los argumentos de la censura que ante la ausencia del reglamento no era viable calificar las conductas del trabajador, pues, desde un inicio el empleador señaló las conductas que a su juicio se consideraron como causales de terminación por justa causa, otorgándole certeza de los motivos de la determinación patronal.

En concordancia, cabe recordar que el Juzgador de instancia tiene, en principio, libertad probatoria y, en el asunto, no hizo nada diferente a ejercer la facultad de libre formación del convencimiento, de que lo dota el artículo 61 del CPTSS: En igual sentido, la Corporación, en sentencia SL10440-2017, expresó:

No está por demás recordar, 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, situación que no se advierte en el presente asunto pues el Juzgador de segunda instancia no hizo decir a la prueba documental acusada nada distinto de lo que ella efectivamente contiene.

En consecuencia, por todo lo expuesto, los errores dirigidos a demostrar el desatino del Tribunal al concluir que el demandante si es responsable de los hechos imputados y su connotación de graves no son de recibo.

Justificaciones en la expedición de dos bonos de prenda.

En este puntual aspecto, indica el recurrente que el Tribunal se equivocó al no pronunciarse sobre las exculpaciones presentadas, cuando expresa «[...] y que este fue comunicado a los funcionarios competentes, evitando de esta forma algún tipo de perjuicio patrimonial para la empresa, justificaciones que no ameritaron pronunciamiento por parte del Tribunal bien sea para no acoger sus justificaciones o no aceptarlas» (f.º 19 del cuaderno de la Corte).

Como primera medida, debe precisar la Sala que la censura edifica su acusación sobre un aspecto que resulta ajeno a los soportes del fallo, en tanto el *ad quem*, por parte alguna, se ocupó de analizar las exculpaciones del promotor del proceso, tal lo afirmado por el recurrente, frente a este

hecho.

Es por ello, que no es posible que se produzca un yerro fáctico, en relación a un punto que no fue objeto de pronunciamiento o resolución en la alzada; sobre el tema, la Sala entre otras, en sentencia CSJ SL, 8 feb. 2011, rad. 35493, reiterada en sentencia CSJ SL7121-2016, consideró que:

De tal modo que, no es viable edificar o estimar un error fáctico en relación a un aspecto sobre el cual el Tribunal no se pronunció, máxime que el recurrente debe combatir los razonamientos, conclusiones o pilares que verdaderamente sirvieron de base a la decisión atacada y en torno a ellos edificar los posibles errores de valoración en que el sentenciador de segundo grado hubiera podido incurrir.

Desde esa óptica, es claro que el Tribunal no pudo incurrir en el error que se le enrostra, dado que, se insiste, en la sentencia impugnada sólo se ocupó de verificar si la conducta desplegada por el censor comprometía la responsabilidad de la enjuiciada, con arreglo al artículo 3.2.1.4 del Manual Comercial y de Operaciones, lo que encontró acreditado; conclusión que tampoco logra derruir el impugnante al denunciar la falta de apreciación de los documentos que militan a folios 21 y 22 del cuaderno principal, atinente a la aceptación y exculpaciones del error cometido.

Configuración de un perjuicio.

Otro de los argumentos de la censura se edifica en la ausencia de un perjuicio por las conductas desplegadas en su calidad de gerente sucursal Bogotá, cuando expresó, «[...]

reconociendo el error cometido, el cual fue inmediatamente corregido, y que este fue comunicado a los funcionarios competentes, evitando de esta forma algún tipo de perjuicio patrimonial para la empresa, [...]»

Se impone recordar que, para efectos de calificar la gravedad de una falta cometida por el trabajador como justa causa de despido, no es exigencia de la ley que se hubiese causado un perjuicio a la empresa ni tampoco que aquel hubiera actuado con la intención de causar daño, pues así lo tiene asentado, de vieja data, la jurisprudencia de esta Corte, por ejemplo, en la CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518.

En cuanto a la falta de prueba del detrimento patrimonial sufrido por la sociedad enjuiciada, la Sala no observa error alguno, pues el *ad quem* se valió de las pruebas que encontró conducentes y que demostraban la pérdida económica de la empresa, pago de arriendo por la utilización de los contenedores, aceptado por el demandante, de la cual consideró como responsable al actor por negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

Para mayor claridad, se trae lo manifestado por la Sala, entre otras, en sentencia CSJ SL, 3 mar. 2010, rad. 37080, reiterada en las providencias CSJ SL, 8 jun. 1999, rad. 11758 y CSJ SL, 20 ago. 2009, rad. 36105, en los siguientes términos:

[...] la Sala ha adoctrinado que “...la <grave negligencia> de un trabajador que justifica la terminación del contrato no requiere que se produzca un daño, pues la ley únicamente exige que se <ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas>; pero

cuando no sólo se ponen en peligro las cosas sino que efectivamente se genera un daño, como el que representa la pérdida de unos bienes, a fortiori, se configura la justa causa de despido” (Casación del 8 de junio de 1999 radicación 11758); y más recientemente expresó que “...la ley únicamente exige que se <ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas> como reza el numeral 4º del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, y por ende el hecho de que no se hubiere consumado el daño no excusa al trabajador, y si el mismo se genera por el contrario agrava aún más la falta” (Sentencia del 20 de agosto de 2009 radicado 36105).

Así las cosas, al no haber demostrado el censor los errores fácticos imputados, menos con la connotación de graves y manifiestos requeridos para quebrar la decisión, ésta conserva la doble presunción de legalidad y acierto de la cual viene revestida.

Violación al debido proceso.

Referente al alcance del debido proceso del artículo 29 de la CN, relacionadas con los actos del empleador cuando se trata de la terminación del contrato por justa causa, la jurisprudencia de la Corte se mantiene inmutable, al considerar que no necesariamente se viola el derecho de defensa, cuando el empleador no ha citado a descargos al trabajador, en el sentido de que la citación por parte de éste, para escuchar los mismos, no es un requisito previo que se encuentre expresamente en la ley, máxime cuando no se halla demostrado dentro del proceso que dentro de la empresa exista un procedimiento claro que lo establezca.

En relación con lo antes anotado, en la sentencia CSJ SL15245-2014, se dijo:

De tal manera que no pudo incurrir el ad quem en el desconocimiento del debido proceso en los términos del citado artículo 29 constitucional como lo alega el recurrente, en el sentido de que no se le dio a la actora oportunidad de probar y contraprobar, en razón a que, conforme a lo asentado por el ad quem y no derribado con el presente recurso, dentro de la empresa, ni en el reglamento interno de trabajo, ni en la convención de la empresa, se ha establecido un procedimiento para comprobar la justa causa de despido, previo a la terminación motivada del contrato por parte del empleador; máxime si se tiene en cuenta que la Corte Constitucional, se itera, ha sido enfática en señalar que «...el conjunto de limitaciones y obligaciones que tiene el empleador para terminar unilateralmente el contrato al (sic) trabajador, no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones administrativas y judiciales...».

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

De allí, que la protección del derecho de defensa, de conformidad con el parágrafo del artículo 62 CST, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, se extiende al conocimiento de las razones concretas de la decisión, con o sin descargo, salvo que una norma interna establezca un

procedimiento en ese sentido. Entre otras, la Sala, en la sentencia CSJ SL15245-2014, expresó:

[...] esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.

Por consiguiente, es dable pregonar, que a la censura no se le violó su garantía constitucional o legal al debido proceso, pues se le hicieron llamados de atención y fueron presentados por parte del trabajador sus réplicas y que, posterior a estos eventos, la empresa comunicó su decisión de dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo con justa causa, describiendo los hechos que motivaron su decisión.

Vale la pena recordar, lo adoctrinado por la Sala, que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, en razón que no tiene que estar precedido de ningún trámite, salvo estipulación en contrario, contenida en convención colectiva, pacto colectivo, laudo arbitral, reglamento de trabajo que no se aportó o en el mismo contrato laboral, presupuesto que no se cumple en el presente caso (CSJ SL13691-2016).

Por lo que antecede, no son de recibo los argumentos de la censura de violación al debido proceso.

En relación a la inmediatez entre la comisión del hecho y la decisión del despido.

Otro de los argumentos de la censura va encaminado a establecer el error del Tribunal, al considerar que el despido del cual fue objeto no fue concomitante a la ocurrencia de los hechos, lo que, a su juicio, se tradujo en la no inmediatez de la terminación del contrato de trabajo, basado en que la última falta se edificó el 17 de diciembre de 2008, frente a la cual se impuso el llamado de atención y el 15 de enero de 2009 se confirma éste y el despido se produjo el 16 de marzo de 2009 (f.º 23 del cuaderno de la Corte).

De la carta de terminación de la relación de trabajo se observa, que se le endilga al trabajador una serie de eventos cometidos en diferentes momentos del año 2008, ratificándose el último llamado de atención el 15 de enero de 2009, eventos que debieron ser consultados y analizados para tomar la determinación de finiquitar el contrato laboral, de un trabajador directivo y su larga trayectoria dentro de la empresa, es por ello, que la conclusión del Colegiado no se torna arbitraria, que se constituya en un error capaz de desvirtuar las conclusiones del fallo confutado.

En torno a la supuesta falta de inmediatez entre los hechos atribuidos al demandante y el momento del despido, ha precisado la Corporación, que éste no deja de ser oportuno

cuando el empleador se toma el tiempo necesario para constatar la responsabilidad de aquel en los hechos que constituyen la justa causa.

Así está razonado en la sentencia CSJ SL, 17 may. 2011, rad. 36014, reiterada en CSJ SL11969-2017:

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.

Por último, cabe mencionar que, según las letras de los artículos 108-16, 111 y 112 del CST, las sanciones disciplinarias pueden consistir en la suspensión del trabajo y a las multas; sin embargo, se faculta al empleador, a través del reglamento interno de trabajo, para señalar una escala

de sanciones, siempre que no consistan en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador, por lo que puede involucrar los llamados de atención, circunstancia que no se puede establecer, por cuanto este documento no fue incorporado al proceso en debida forma y ante la inexistencia de un acto procesal que lo haya agregado al mismo, de manera que se releva la Sala de estudiar si al actor, en forma previa a la finalización del contrato de trabajo con justa causa, fue objeto de la sanción disciplinaria denominada llamada de atención, por los mismo hechos, así como los efectos de ello de cara al posterior despido y, en todo caso, el despido no está catalogado como sanción disciplinaria, como se anotó anteriormente.

Lo expuesto es suficiente para declarar no próspero el cargo.

IX. CARGO SEGUNDO

Menciona,

Acuso la sentencia por VÍA DIRECTA, en la modalidad de INTERPRETACIÓN ERRÓNEA del artículo 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, en relación con el artículo 65 ibídem en armonía con los artículos 1º, 2º, 4º y 53 de la Constitución Política.

Para la demostración del cargo, argumenta que si bien es cierto la Corporación situó su estudio normativo del caso en el artículo 59 y 149 del CST, no obstante, le dio una interpretación errada al presupuesto para la configuración de los descuentos prohibidos, toda vez que se requiere de la

autorización escrita por parte del trabajador para la deducción del monto de los salarios; cita la sentencia CSJ SL, 17 en. 1985, para afirmar que dicho precepto se extiende al pago de la liquidación final, ello en el entendido que no guarda sentido con el objeto de la norma, es decir, la protección de los salarios y las prestaciones sociales (f.º 25 a 27 del cuaderno de la Corte).

X. RÉPLICA

El cargo pretende, previo desconocimiento de lo enseñado por la Sala, consolidar un enriquecimiento sin causa, y que tales descuentos se pueden realizar a la finalización de la relación contractual sin autorización previa por parte del trabajador (f.º 37 a 39 del cuaderno de la Corte).

XI. CONSIDERACIONES

Se impone recordar que, cuando se invoca un concepto de violación propio del género de la vía directa, para el caso la interpretación errónea, ésta se produce cuando el sentenciador, en presencia de la norma, se equivoca en el ejercicio interpretativo de la misma, al determinar su genuino contenido y la aplica en forma desacertada, de modo que la sustentación del cargo debe, en consecuencia, ceñirse a los discernimientos de índole jurídico y en relación exclusivamente con los preceptos legales del orden sustantivo que se estime fueron vulnerados, prescindiendo en absoluto de cualquier inconformidad del recurrente con

las conclusiones de hecho que haya efectuado el Juzgador en el examen y apreciación de las pruebas.

Pues bien, conforme a lo denotado en el cargo, le corresponde a la Corte determinar si el Juez de la apelación se equivocó al avalar el descuento que hizo la demandada, del monto de la liquidación final por terminación del contrato de trabajo del actor, por la suma de \$12.970.000 por concepto de saldo préstamo vehículo, sin la previa autorización de éste.

Es de anotar, que no existe discusión frente a los supuestos fácticos de: *i)* los extremos de la relación laboral que se ubican entre el 2 de febrero de 1987 y el 16 de marzo de 2009; *ii)* el pago de la liquidación de las prestaciones sociales al demandante por la suma de \$17.107.910 y la deducción realizada por el concepto de préstamo de vehículo, por valor de \$12.970.000 y, *iii)* la inexistencia de autorización para realizar descuentos al trabajador de su liquidación final.

Los preceptos normativos que considera el censor haber sido objeto de una interpretación errónea, son los que a continuación se transcriben, que a la letra rezan:

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). *Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.*

b). *Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.*

ARTÍCULO 149. 1. *El {empleador} no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el {empleador}, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.*

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

De la norma transcrita es dable entender que no se puede descontar, retener, deducir o compensar valor alguno del sueldo o prestaciones de un trabajador sin la autorización expresa y por escrito de éste durante la vigencia de la relación de trabajo, para evitar abusos por parte de las empresas, pero nunca ha sido el objetivo de la ley exonerar de responsabilidades al trabajador frente a sus deudas para con la empresa.

Difiere el entendimiento de la norma cuando se está en el momento de la terminación de la relación de trabajo y el trabajador presenta deudas para con su empleador; en estos casos no se requiere, en rigor, de autorización escrita de descuento, pues las normas prohibitivas de la compensación

o deducción sin autorización expresa del trabajador, rigen durante la vigencia del contrato de trabajo, pero no cuando éste termine.

Al respecto la Sala en sentencia CSJ SL712-2013, expresó:

Ha dicho la Sala que la restricción al derecho de compensación del empleador mediante la prohibición de descuentos sin autorización, se justifica en el desarrollo de la relación de trabajo, pues en ese momento aún se encuentra en vigor la dependencia y subordinación del trabajador en relación con el empleador (CSJ SL, 10 sep. 2003, rad. 21057; CSJ SL, 12 nov. 2004, rad. 20857; CSJ SL, 12 may. 2006, rad. 27278; CSJ SL, 19 oct. 2006, rad. 27425; CSJ SL, 3 jul. 2008, rad. 32061). De suerte que, una vez finalizado el contrato de trabajo, la subordinación desaparece al igual que el respaldo crediticio que ofrecen los salarios y prestaciones devengados por el trabajador y, en ese orden, es admisible, dentro de los límites legales y de forma proporcional, que el empleador acuda a la figura de la compensación como modo para extinguir las obligaciones, entre ellas, la del trabajador de satisfacer los créditos que de buena fe le hayan sido otorgados.

Asimismo, en sentencia CSJ SL16794-2015, se manifestó:

*Aquí y ahora, bien vale la pena recordar lo adocinado en sentencia del 3 de julio de 2008, radicación 32.061, en cuanto a que la compensación en materia laboral, a la terminación de la relación laboral, **procede aún sin la necesidad de autorización escrita del trabajador**, ya que la obligación de la empleadora de solicitar autorización judicial para la deducción de la cifra que supere el límite legal de tres salarios mensuales, es un requisito que consagra el artículo 149 del C. S. del T. para el caso de deudas contraídas en vigencia del contrato de trabajo sobre el salario y que pretendan ser **deducidas también en ejecución del mismo**. Con ello la Ley busca garantizar que no se afecte el salario o ingreso del trabajador que pretenda endeudarse con su empleador. Lo mismo sucede con la vocación tuitiva que se desprende de lo regulado por el artículo 59 numeral 1º ibídem que va hasta el momento de la ruptura del vínculo laboral. Sobre el tema también se pueden consultar los fallos de casación del 10 de septiembre de 2003 radicado 21057, reiterado en decisiones del*

12 de noviembre de 2004, 12 de mayo y 19 de octubre de 2006, radicación 20857, 27278 y 27425 respectivamente.

De lo antes expuesto, no se puede enrostrar que el fallador haya expresado un entendimiento de la norma que no corresponda a su genuino y cabal sentido que no corresponde a su verdadera finalidad.

En consecuencia, el cargo tampoco prospera.

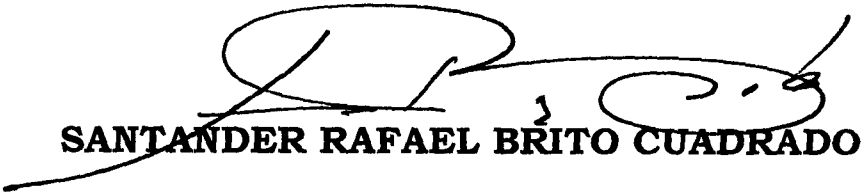
Las costas en el recurso extraordinario estarán a cargo de la parte recurrente, por cuanto la acusación no tuvo éxito y hubo réplica. Se fijan como agencias en derecho la suma de \$4.240.000, que se incluirán en la liquidación que realice el Juez de primera instancia con arreglo a lo dispuesto en el artículo 366 del código General del Proceso.

XII. 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 diez (10) de diciembre de dos mil quince (2015) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **EDUARDO DANIEL SÁNCHEZ CAMARGO** contra **ALMACENES GENERALES DE DEPÓSITO ALMAGRARIO S. A.**

Costas como se indicó en la parte motiva.

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

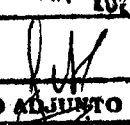

SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO


CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA


CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

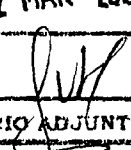
 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se fijó edicto.
Bogotá, D. C., 10 2 MAR 2020 8:00AM


SECRETARIO ADJUNTO

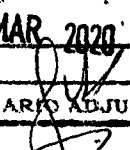
 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha se desfija edicto.
Bogotá, D. C., 10 2 MAR 2020 8:00AM


SECRETARIO ADJUNTO

 República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral
Secretaría Adjunta

Se deja constancia que en la fecha y hora señaladas, queda ejecutoriada la presente providencia
Bogotá, D. C., 05 MAR 2020 Hora: 5:00PM


SECRETARIO ADJUNTO