SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO

Magistrado ponente

SL3322-2024

Radicación n.° 103140

Acta 41

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024).

Decide la Sala el recurso de casación interpuesto por **ALEXANDER LASSO SÁNCHEZ**, contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, el veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), en el proceso ordinario que le instauró a la **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES SAS.**

Reconócese personería a la firma López y Asociados SAS para actuar en representación de la Compañía Nacional de Chocolates SAS por conducto del abogado Jorge Enrique Martínez Sierra, con T.P. 158703 del Consejo Superior de la Judicatura, en la forma y para los fines del poder conferido, adosado en el expediente digital de la Corte[1].

1 f.° 1 a 51, cuaderno digital de la Corte, archivo: 11001310503020200011201-0010Anexo_masivo_de_memorial

I. ANTECEDENTES

Alexander Lasso Sánchez llamó a juicio a la Compañía Nacional de Chocolates SAS, con el fin de que se declarara que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido el cual finalizó por causa imputable al empleador, sin justa causa que, entre otras cosas, le generó daño material e inmaterial. En consecuencia, se condenara al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto del artículo 64 del CST; lucro cesante; perjuicio moral e inmaterial; intereses moratorios; indexación; lo *ultra* y *extra petita* y costas.

Fundamentó sus peticiones, en que laboró del 25 de julio de 1994 al 23 de febrero de 2018, mediante contrato de trabajo a término indefinido; que el 16 de febrero de 2018 fue citado a descargos; que la diligencia se realizó el 17 de febrero de ese mismo año; que el contrato fue terminado el 23 de febrero de 2018, aduciendo justa causa y sin pago de indemnización[2].

La Compañía Nacional de Chocolates SAS se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la vinculación laboral, la citación a descargos y el desarrollo de la diligencia, la subordinación del trabajador, la remuneración asegurando reconocer lo adeudado y,

[2] f.° 52 a 81, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024125951299

explicando que no medió la indemnización echada de menos porque el contrato terminó por justa causa.

En su defensa propuso las excepciones de mérito de, inexistencia de las obligaciones demandadas y cobro de lo no debido; falta de título y causa del demandante; enriquecimiento sin causa del demandante; pago y compensación; buena fe de la demandada; mala fe del demandante; prescripción y, la genérica[3].

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Treinta Laboral del Circuito de Bogotá, por sentencia del 26 de abril de 2022[4], decidió:

> PRIMERO: Declarar probada la excepción de INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES DEMANDADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO formulada por la parte demandada COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES DE COLOMBIA SAS, conforme a lo expuesto.
>
> SEGUNDO: ABSOLVER a la parte demandada COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES DE COLOMBIA SAS, de las pretensiones incoadas en su contra.
>
> TERCERO: CONDENAR en COSTAS a la parte demandante, por secretaría liquídense e inclúyanse en el acto de liquidación la cantidad de $500.000 m/cte., por concepto de agencias en derecho a favor de la parte demandada.
>
> CUARTO: CONCEDER el grado Jurisdiccional de consulta ante el Honorable Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, por salir adversa la decisión a los intereses económicos del trabajador demandante.

---

[3] f.° 96 a 163, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024125951299

[4] f.° 304 a 305 acta y 306 audio, cuaderno digital, Primera Instancia_Cuaderno Primera Instancia_Cuaderno_2024125951299

III. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Por apelación del demandante, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, mediante fallo del 29 de septiembre de 2023[5], confirmó la del *a quo*.

En lo que interesa al recurso extraordinario, consideró como fundamento de su decisión que el problema jurídico a resolver se centraba en analizar:

> […] si no se logró demostrar el uso indebido del Sistema SAP y la sustracción para uso personal de elementos de la empresa que el recurrente gramaticalmente relaciona con el hurto; argumento que se dirige en últimas a afirmar que no existió justa causa siendo procedentes las indemnizaciones solicitadas; así como a temas no señalados en la carta tales como el horario.

Tomó como punto de partida el hecho indiscutido del despido motivado del trabajador a partir de la comunicación obrante en el proceso, en la que el empleador describió los hechos, identificó las normas tenidas en cuenta y las pruebas en que se soportó para la desvinculación.

Explicó que, una vez probado el despido, correspondía al empleador probar la justa causa, lo cual, dijo sucedió con la carta antes mencionada.

Precisó que jurisprudencialmente se ha teniendo en cuenta que la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte de empleador no es una sanción, luego no es que deba seguirse un procedimiento previo como si lo fuera,

---

[5] f.° 28 a 41, cuaderno digital, Segunda Instancia_Cuaderno Segunda Instancia_Cuaderno_2024010007391

pues ello no tiene sustento legal alguno, a menos, que este establecido en pacto, convención, reglamento, etc.; y, que la Corte Constitucional en sentencia CC C299-1998, señaló que el trabajador puede ejercer su derecho a la defensa frente al contratante antes de que le terminen el contrato y, en consecuencia, este último está obligado a darle oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, lo que reitera para todas las causales en el fallo de tutela CC T-546-2000, sin que desde luego se trate de un proceso solemne riguroso, sino de la oportunidad que se otorgue al trabajador de explicar la conducta que se le atribuye, en diligencia, que puede ser de manera verbal, sin formalidades, sin que sea exactamente denominada de descargos y sin que se constituya en proceso disciplinario previo.

Explicó que tal entendimiento del artículo 62 del CST no significa que el despido sea una sanción, citando ampliamente a la providencia CC SU-449-2020.

Aseguró que aquella era una garantía no solo para el trabajador, pues deben ser escuchadas sus explicaciones, sino que también lo es para el empleador que otorga y respeta ese derecho.

Aludió en lo tocante al uso del sistema SAP[6] objeto de alzada que, en la comunicación de despido, la empresa afirmó que el 10 de febrero de 2018 el actor retiró del almacén y luego de las instalaciones de la compañía, unos cajones de

[6] SAP (Systems, Aplicación, Products in Data Processing), sistema informático que le permite a las empresas administrar sus recursos humanos, financieros-contables, productivos, logísticos y más.

almacenamiento de insumos y repuestos, que son de uso exclusivo de los técnicos de mantenimiento y que lo hizo a través de una reserva en el software mencionado (SAP), lo que no podía hacer, pues para ello necesitaba o una orden de servicio o una instrucción del jefe inmediato.

Describiendo a su vez que en la diligencia de descargos luego de relatar sus funciones, entre otras, generar órdenes de mantenimiento preventivo a equipos creando rutinas y matriculándolas en el SAP, el demandante admitió, al ser indagado si podía crear una en su favor para retirar elementos de almacén, que no porque era algo que no se acostumbraba ya que debía ser el técnico el que lo retirara; aunque dijo que *sí* podía hacerlo cuando era requerido en la noche o cuando un técnico estaba «*varado*»; casos en los que lo hacía a su nombre pero lo dejaba ahí o lo retiraba el técnico.

Planteó de ello que, solo en esas circunstancias excepcionales y de urgencia se podía realizar ese trámite, pero con la condición de ser el técnico el que retirara, no quien autorizaba, pues no le era posible hacerlo en su favor; ni menos aun para uso personal, porque los elementos entregados a los técnicos, justamente y según el propio demandante son para mantenimiento preventivo, correctivo y de averías, pues esas, según lo admitido en la diligencia, son sus funciones; esto es generar órdenes de mantenimiento preventivo, hacer planes de mantenimiento y todo, se itera, lo relacionado con órdenes correctivas y de avería.

Aseguró que era claro que el retiro realizado por el demandante, mediante orden de reserva en su favor, no se adecuaba ni a sus funciones, ni a ningún caso excepcional, porque según admitió también en diligencia de descargos, el 10 de febrero retiró dos canecas para utilizarlas en un evento el 11, esto es, el cumpleaños de su hijo y con el fin de transportar gelatinas para esa fiesta infantil.

Analizó que el demandante afirma que lo hizo con la autorización de alguien llamado Luis, pero que después llevó a cabo la reserva por control de inventario de los del almacén, siendo claro que la reserva no se ajustaba a sus funciones, o sea, de las que se hacían en el sistema denominado SAP; siendo también claro que efectuó la reserva luego de retirarlas, porque según él ya tenían código, asegurando que en diciembre no contaban con él y que el coordinador del almacén se las había prestado para un evento de la empresa, -eso en diciembre-, asegurándole que cuando quisieran podían usarlas, lo que ni aun siendo cierto, justificaría una reserva, utilizada para mantenimiento, para uso personal en un evento familiar; con lo cual, contrario a lo afirmado por el apelante, quedó demostrada la causal invocada.

Agregó que en la diligencia de descargos el trabajador reconoció que el jefe no lo autorizó para retirar las cajas, porque se le olvidó decirle el 9 de febrero de 2018, ya que tuvo una cita médica, «*que ese día tampoco el señor Florentino, coordinador del almacén, porque eso se lo había dicho era en diciembre y que era un préstamo,*» lo que se opone a que luego se realizara como una reserva que dadas sus

funciones, son de mantenimiento, no de préstamos para uso personal y con el fin de no realizar trámite de salida, en palabras del demandante, porque era un problema hacer la orden de esa índole, razón por la cual las sacó en su vehículo.

Aclaró que, en cuanto a que no se logró demostrar la sustracción porque esta es el verbo rector de hurtar y que por tanto esto no se adecua a lo previsto en el reglamento interno de trabajo, que el significado según la RAE de la palabra *sustraer* en su primera acepción implica *«1. Apartar, separar, extraer»* y, la empresa en la comunicación de despido se refirió al retiro de elementos, sin autorización, utilizando indebidamente una orden de reserva, lo que se adecua a la primera acepción o sentido de la palabra, antes trascrita y de ninguna manera a un hurto segunda acepción, que no es del caso ni siquiera analizar, ya que no es competencia del Juez Laboral, ni fue la causal invocada.

Mencionó que, tampoco era cierto que esta conducta no se adecuara al reglamento interno de trabajo, en el entendimiento del recurrente, al relacionarlo gramaticalmente con un tipo penal; toda vez que en las prohibiciones expresas allí contempladas (artículo 80), se indicó, que no pueden los trabajadores: *«Apropiarse, sustraer, o retener indebidamente, productos, bienes, dinero, cartera, materias, primas, materiales de empaque o cualquier objeto de propiedad de la Empresa, de los compa eros, de los proveedores o de clientes…»*; luego al extraerlos, recalcó, la primera acepción o sentido de la palabra sustraer, indebidamente, esto es sin autorización y utilizando el

sistema de reserva en el SAP sin serlo, sí se adecuaba al artículo en mención, que no solo se refería a apropiarse o retener.

Acotó que, con solo existir prueba de uno de los hechos invocados, como acá sucedió, se establece la justa causa; siendo claro que, tampoco fue cierto que, en la comunicación de despido, no se hubiese indicado, incumplimiento en el horario, lo que sí ocurrió y es parte de los incisos finales de la descripción de los hechos, en esa misiva, estando referida la llegada y salida tarde, específicamente el día 10 de febrero de 2018; hecho que el demandante, también aceptó en diligencia de descargos, cuando dijo haber ingresado tarde; porque: *«me acosté a las 2am empacando sorpresas para el cumpleaños de mi hijo»*; así como haber tomado la decisión de irse antes de la finalización de la jornada laboral, para solucionar problemas de la fiesta, sin informarlo, porque según sus palabras no tenía el número o contacto del jefe, lo que evidentemente no justifica su modo de proceder.

Aclaró no ser necesario como lo aseguró la alzada, probar que las conductas del demandante causaron daño a la empresa, siendo claro que quedó absolutamente demostrada la causal. Enfatizando:

> […] Vale decir que es irrelevante determinar si lo afirmado en descargos es o no confesión, pues en interrogatorio de parte; -sin que exista duda entonces que allí si lo es-; el actor insistió en que las canastas se las había prestado el señor Florentino y Veloz y Pérez, para la reunión con sus hijos, lo que de ser cierto, no justifica que hubiese utilizado una reserva en el sistema SAP, unido a que tal y como señaló el Juez, no existe prueba alguna, sobre ese préstamo, luego esa afirmación que solo beneficia al

demandante, tenía que ir desde luego de otras pruebas; pero por el contrario lo que se encuentra es lo afirmado en los descargos que dan indicio de todo lo contrario.

De otra parte, conviene precisar, también, que la diligencia de descargos como ya se indicó le permite al empleador establecer la causal, pues cuando se invoca una justa causa, esta debe estar acreditada y justamente ese es el objetivo de la diligencia; luego lo allí afirmado; más cuando coincide con lo afirmado en el interrogatorio, como acá sucede es prueba válida para establecer la causal; se itera, ni aun teniendo el préstamo, por cierto, se justifica la conducta del actor, encontrándose por ende probada la justa causa para el despido contrario a lo indicado por la parte actora en sus alegaciones; lo que basta para CONFIRMAR la sentencia apelada, que llegaría idéntica conclusión.

IV. RECURSO DE CASACIÓN

Interpuesto por Alexander Lasso Sánchez, concedido por el Tribunal y admitido por la Corte, se procede a resolver[7].

V. ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

Pretende que esta Corporación:

[…] CASE la sentencia recurrida, en cuanto ordenó confirmar la sentencia de instancia, Una vez constituida en sede de instancia, se le pide a la Corte que revoque en su integridad la sentencia de primer grado y, en su lugar se fallen a favor del recurrente todas las pretensiones impetradas en el escrito de demanda.

En costas ordenará lo que en derecho corresponda.

Con tal propósito formula dos cargos, por la causal primera de casación, que fueron replicados y se pasan a

[7] f.° 1 a 11, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503020200011201-7000Demanda

estudiar conjuntamente dado que comparten análogos argumentos y persiguen el mismo fin[8].

VI. CARGO PRIMERO

Señala:

> Por la vía directa, acuso la sentencia recurrida de violar por aplicación indebida el Art. 29 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991, artículo 62 Código Sustantivo del Trabajo (7° del Decreto 2351 de 1965), del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (6° de la Ley 50 de 1990 y 28 de la ley 789 de 2002).

Sostiene que, por ser orientado por la vía directa, «*no se aceptan los supuestos de hecho que dio por establecidos el ad quem*». Destaca que el Tribunal dio por establecidos los siguientes aspectos:

> De lo antes reseñado se deriva que el alcance que el *ad quem* dio en el fallo de sentencia de segunda instancia, fue el siguiente:
>
> i. Que el empleador espeto *(sic)* el DEBIDO PROCESO AL TRABAJOR *(sic)* "…, que el empleador garantizó y respeto este derecho al trabajador a ser escuchado".
>
> ii. La orden de reserva no se adecua a sus funciones.
>
> iii. No se cita causal que se adecue al CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, en lo relacionado al despido sin JUSTA CAUSA.

Alude que la tesis del fallador es desbordada, lo que conlleva la aplicación indebida de las normas que acusa, porque no podía fundamentarse en lo establecido en el reglamento interno de trabajo, apartándose de lo consagrado

[8] f.° 1 a 11, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503020200011201-7000Demanda

en el CST y diferentes fallos de esta Sala, manifestando que aquel no configura la justa causa, que se produce en forma unilateral por parte del *trabajador (sic)*, tal como lo prevén los artículos 62 y 64 del CST.

Explica que el artículo 62 del CST fue aplicado *erróneamente* en lo relacionado a la terminación del contrato por justa causa, porque en sus labores tenía permitida la facultad de operar el sistema SAP, lo que implicó que no cometió ninguna infracción alejada a sus actividades.

Confronta que, así las cosas, si el Tribunal se separó de lo consagrado en los artículos 62 y 64 del CST, también lo hizo del artículo 29 de la CP.

Transcribe las normas para decir que la terminación del vínculo conllevó un daño de índole moral, máxime cuando se habla de sustracción, siendo este un verbo rector de hurto, lo cual no fue probado. Insistiendo en que, en ese sentido no solo se podrá solicitar los rubros concernientes al daño material (daño emergente y lucro cesante), sino también a los daños inmateriales que se acrediten en el proceso (generalmente daño moral, sin perjuicio que se cause el consistente en el daño a la vida de relación), porque no incluir su reparación es tanto como atentar contra el derecho a la reparación integral del cual es titular la víctima, reproduciendo apartes de un texto sin referencia de su autoría.

VII. RÉPLICA

La Compañía Nacional de Chocolates SAS opone que el cargo adolece de falencias técnicas como fundar el ataque en argumentos fácticos siendo enderezado por la senda de puro derecho y señalando como incoherencia que no se acepten los supuestos de hecho establecidos por el *ad quem*.

Alude que, aun si se tratara de un lapsus, el impugnante efectúa un cuestionamiento a modo genérico de las conclusiones probatorias de la sentencia dejando de lado la confesión del demandante en su diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte.

Conceptúa que aun si se flexibilizara, el recurrente tampoco expone de manera clara y precisa la existencia de errores de hecho ni confronta de manera específica el contenido de las pruebas.

Indica que cuando se denuncia por la vía directa la aplicación indebida, significa que el juzgador decidió la controversia con normas que no rigen el caso o que, regulándolo, se aplicaron de manera incompleta, resultando un contrasentido que se presente como error el que las atienda para resolver la alzada. Y, que, en el caso, al discutirse en segunda instancia la justeza del despido al tenor de la carta de terminación del contrato de trabajo, claramente se aplicaron las normas.

Acentúa en lo restante, que el escrito casacional se acerca más a un alegato de instancia por su vaguedad, dado que se limita exclusivamente a resumir el objeto y temática de las diferentes normas que alega como infringidas, pero de ninguna forma se ocupa en explicar o exponer de qué manera la supuesta aplicación indebida de ellas derivó en su violación y cómo, de haberse aplicado correctamente aquellas, la conclusión normativa del Tribunal hubiese sido diferente. Enfocándose incluso en la circunstancia de que no se les hubieran reconocido perjuicios inmateriales conforme a sus pretensiones, sin tener en cuenta que se declaró como justa la terminación del contrato de trabajo.

Manifiesta que, en todo caso, el escrito no se ocupa de la totalidad de los pilares fundamentales de la decisión y se conserva la presunción de acierto y legalidad[9].

VIII. CARGO SEGUNDO

Plantea:

> Acuso la sentencia impugnada de violar indirectamente y por aplicación indebida Artículo 62 y 64 del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.
>
> La violación de la ley se produjo como consecuencia de los siguientes errores de hecho establecidos por el Tribunal, a los que se atribuye un carácter evidente:
>
> i. Que el empleador respetó el DEBIDO PROCESO AL TRABAJOR "…, que el empleador garantizó y respetó este derecho al trabajador a ser escuchado"
>
> ii. La orden de reserva no se adecua a sus funciones.

[9] f.° 3 a 6, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503020200011201-0012Anexo_masivo_de_memorial

iii. No se cita causal que se adecue al CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Argumenta que las razones de disenso se centran en la fundamentación del Tribunal dirigida a que «*no obro» (sic)* sin tener la respectiva autorización para operar el SAP, cuando efectivamente tal como está demostrado en los interrogatorios de parte y la prueba documental en sus actividades se contempla dicha función.

Confronta que, así mismo, el empleador no logró probar que efectivamente haya sustraído elemento alguno, ya que los bienes motivo de la demanda y de la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato salieron e ingresaron con las respectivas anotaciones efectuadas en el SAP y en ningún momento se apropió de ellos, no se probó que haya sido requerido para su devolución y, en sus funciones se puede analizar que está autorizado para operar el sistema correspondiente, tal y como se sustentó en el recurso de apelación y escrito de demanda.

Transcribe ampliamente un texto sin identificar origen o foliatura, empero, esta Corporación constata que se trata de un aparte del ítem «*razones de derecho*» en el documento de demanda inicial, para luego, decir que, *«no se ha dado el valor probatorio correspondiente a las pruebas aportadas y practicadas en la presente Litis, que el ad – quem, se aparta de ellas y da validez a las afirmaciones del empleador»*.

Cita la sentencia de la Corte Constitucional CC SU-129-2021 increpando que el Tribunal le dio validez a un despido sin justa causa desconociendo el valor probatorio de las pruebas practicadas, desconociendo las funciones y la buena fe del trabajador.

IX. RÉPLICA

La Compañía Nacional de Chocolates SAS rechaza la prosperidad del cargo, señalando que presenta falencias técnicas que concreta principalmente en que la censura lo que hace es relacionar lo que sustentó en el recurso de apelación y escrito de demanda y posteriormente señala de manera absolutamente genérica que no se le ha dado valor probatorio correspondiente a las pruebas aportadas y practicadas, sin precisar en forma alguna cuáles fueron las que supuestamente no se analizaron.

Discierne, en cuanto al fondo del cargo, que el Tribunal de Bogotá no dio una lectura y entendimiento equivocado y alejado de los parámetros fijados por la ley y mucho menos de las pruebas practicadas en el proceso, pues, luego de su análisis simplemente consideró que se probó por parte del empleador la justa causa de terminación del contrato de trabajo, pues del material probatorio analizado en su conjunto, concluyó que dado su cargo, el actor podía generar órdenes de mantenimiento preventivo a equipos, creando rutinas y matriculándolas en el SAP en aquellas circunstancias en que, era requerido en la noche o cuando el técnico estaba varado, ocasiones en las que lo hacía a su

nombre, pero los retiraba el técnico, solo en esos casos excepcionales y de urgencia se puede realizar ese trámite, pero con la condición de ser el técnico el que los retirara, no quien autoriza, pues no podía hacerlo en su favor; ni menos para uso personal, porque los elementos entregados a los técnicos, justamente y según el propio demandante son para mantenimiento preventivo, correctivo y de averías, el que el retiro realizado por el demandante, mediante orden de reserva en su favor, no se adecúa ni a sus funciones, ni a ningún caso excepcional, él aceptó que lo hizo para utilizarlo en un evento de su hijo, sin probar que contara con autorización.

Dice que el numeral 1° del artículo 60 del CST cuando indica dentro de las prohibiciones al trabajador *sustraer* elementos o materiales sin permiso del empleador, no puede entenderse en forma alguna a *sustracciones definitivas* como lo quiere hacer ver el recurrente cuando pretende equiparar ello a la conducta de hurto que, entre otras cosas el Tribunal aclaró que nunca se le acusó al trabajador de ello, desconociéndose así el alcance de la sentencia.

Acentuando que el trabajador en la diligencia de descargos aceptó llegar tarde y ausentarse antes de tiempo de la jornada laboral sin autorización[10].

X. CONSIDERACIONES

[10] f.° 6 a 12, cuaderno digital de la Corte, archivo 11001310503020200011201-0012Anexo_masivo_de_memorial

Se debe memorar que la demanda de casación, de conformidad al artículo 90 del CPTSS, tiene que ceñirse al estricto rigor técnico que su formulación y demostración exigen, respetando las reglas fijadas para su procedencia, pues un recurso de esta naturaleza y categoría está sometido en su planteamiento a una técnica especial y precisa, que, de no cumplirse, impide su decisión de fondo tal como acontece en el *sub lite*.

De igual forma, en numerosas ocasiones ha dicho esta Corporación, que este medio de impugnación no le otorga competencia para juzgar el pleito a fin de resolver a cuál de los litigantes le asiste la razón, habida cuenta que la labor de la Corte, siempre que el recurrente sepa plantear la acusación, se limita a enjuiciar la sentencia con el objeto de establecer si el juez de apelaciones al dictarla observó las normas jurídicas que estaba obligado a aplicar para dirimir rectamente el conflicto.

Al respecto esta Sala en sentencia CSJ SL3849-2021, estableció:

> La demanda de casación debe ser clara, concreta, puntual, ajustarse a las formalidades y las reglas previstas para su procedencia y está sometida a una técnica especial, toda vez que no comporta una tercera instancia. Así lo ha rememorado esta corporación, entre otras, en la sentencia CSJ SL2605-2021, en la que se precisó:
>
> Para resolver este asunto, debe recordarse que, en forma reiterada, esta Sala de la Corte ha insistido que el recurso de casación no es una tercera instancia, en la que el recurrente pueda presentar sin ninguna técnica las inconformidades que lo separan del fallo de segunda instancia.

> En sentencias CSJ SL771-2021, CSJ SL1592-2020 y CSJ SL5618-2019, entre muchas otras, en las que se recordó lo expuesto en la CSJ SL390-2018, sobre el particular se dijo:
>
> 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 del recurso extraordinario, 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 casación, le compete ejercer un control de legalidad sobre la decisión de segundo grado, siempre que el escrito con el que se sustente el recurso extraordinario satisfaga las exigencias previstas en el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las cuales no constituyen un mero culto a la forma, en tanto son parte esencial de un debido proceso preexistente y conocido por las partes, según las voces del artículo 29 de la Constitución Política.

Visto lo anterior, se encuentra que el escrito con el que se pretende sustentar los cargos contiene graves deficiencias técnicas que comprometen su prosperidad y que no es factible subsanar por virtud del carácter dispositivo del recurso de casación.

En efecto, la argumentación desarrollada no se acompasa con la vía seleccionada, por las siguientes razones:

i) *Cargo primero*:

a) Memora la Sala que la transgresión por la senda directa implica que el juez de segundo grado profiera decisiones contrarias a la ley sustancial por desaciertos exclusivamente de derecho, esto es, mediante la aplicación indebida, la infracción directa o la interpretación errónea de una determinada disposición jurídica, dejando por fuera de su razonamiento aspectos fácticos o relativos a las pruebas

allegadas al plenario; mientras que la violación de la ley por el sendero indirecto supone la estimación errónea o falta de valoración de algún medio de prueba, que conduce al juez de segundo grado a errores de hecho o de derecho, consistentes ambos, en tener por probado dentro del proceso algo que realmente no lo está o en no tener por acreditado lo que realmente sí lo está.

Teniendo en cuenta lo previo, el cargo no se apega a la vía elegida porque su argumentación parte desde que «*no se aceptan los supuestos de hecho que dio por establecidos el ad quem*», refiriendo en forma general e imprecisa, como lo sugiere la opositora, que la decisión del Tribunal aplicó indebidamente el artículo 62 del CST insistiendo en que no se estructuró la justa causa de terminación del contrato de trabajo del actor porque: *i)* en sus labores tenía permitida la facultad de operar el sistema SAP*; ii)* se separó de lo consagrado en los artículos 62 y 64 del CST, también lo hizo del artículo 29 de la CP y, *iii)* el finiquito del vínculo «*conllevó un daño al demandante de índole moral, máxime cuando se habla de sustracción, siendo este un verbo rector de hurto, lo cual no fue probado*».

Así las cosas, el cuestionamiento que formula la censura no es jurídico, pues ello supone una conformidad con las conclusiones probatorias del *ad quem*, por tanto, el discurso en este caso debía enderezarse a demostrar las falencias del fallador en lo que comportó el uso de la norma, no en el resultado de su aplicación (vía indirecta), sino en su escogencia.

En tal sentido, lo ha adoctrinado la Sala, entre muchas otras, en las sentencias CSJ SL, 9 jun. 2000, rad. 13347; CSJ SL, 27 mar. 2007, rad. 30377; CSJ SL, 16 mar. 2010 rad. 33512 y CSJ SL3895-2019, al precisar, en la primera que: *«[…] se da "aplicación indebida", por la vía directa, cuando se decide el litigio con base en [una] disposición que no es la que lo regula; en cambio, en la vía indirecta, no hay error en la escogencia de la norma, sino en el resultado de su utilización dependiendo de los hechos que se dieron o no por demostrados»* y, en la última, que: *«[…] Cuando el concepto de aplicación indebida se denuncia por la vía directa, significa esencialmente que el Juzgador decidió la controversia con normas que no regulan el caso».*

Conforme lo anterior, entiende la Sala que se encauzó por la vía indirecta, sin embargo, no cumple con las premisas que ella exige toda vez que: *i)* no enlistó los errores de hecho en que incurrió el Tribunal; *ii)* no señaló las pruebas que evaluó equivocadamente o que dejó de apreciar, y *iii)* no efectuó un análisis razonable y crítico de los eventuales desaciertos en el anterior aspecto, así como la forma en que incidieron en la decisión impugnada (CSJ SL4959-2016 y CSJ SL9162-2017).

b) Lo previo conduce a que no se atiendan y por tanto permanezcan indemnes los siguientes soportes del Tribunal:

i) que, probado el despido por parte del demandante, correspondía al empleador demostrar la justa causa, lo cual, dijo sucedió con la carta antes mencionada.

ii) que la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte de empleador conforme al artículo 62 del CST no es una sanción, luego debe seguirse un procedimiento previo como si lo fuera, citando a CC SU-449-2020.

iii) que el trabajador puede ejercer su derecho a la defensa frente al empleador antes de que le terminen el contrato y, en consecuencia, el empleador está obligado a darle oportunidad de defenderse, otorgándosele la posibilidad de explicar la conducta que se le atribuye -diligencia de descargos-.

iv) que en la comunicación de despido la empresa afirmó que el 10 de febrero de 2018 el actor retiró del almacén y luego de las instalaciones de la compañía, para uso personal, unos cajones de almacenamiento de insumos y repuestos, que son de uso exclusivo de los técnicos de mantenimiento, y que lo hizo a través de una reserva en el sistema SAP[11], lo que no podía hacer, pues para ello necesitaba una orden de servicio o una instrucción del jefe inmediato.

v) que en descargos el demandante admitió que aun cuando no estaba autorizado para crear órdenes en el sistema para retirar elementos del almacén a su favor,

[11] SAP (Systems, Applications, Products in Data Processing), sistema informático que le permite a las empresas administrar sus recursos humanos, financieros-contables, productivos, logísticos y más.

excepcionalmente se generaban, cuando era requerido en la noche, o cuando un técnico estaba *"varado"*; casos en los que se hacían a su nombre, pero lo dejaba ahí o lo retiraba el técnico.

vi) que, en esos eventos, la condición excepcional se materializaba con la condición de ser el técnico el que retirara los elementos y no quien autorizaba.

vii) que el trabajador no tenía autorizado retirar elementos, menos aún, para uso personal.

viii) que el actor admitió en descargos que el 10 de febrero retiró dos canecas para utilizarlas en un evento el 11, esto es, el cumpleaños de su hijo y con el fin de transportar gelatinas para esa fiesta infantil.

ix) que la reserva efectuada en el sistema SAP no se adecuaba a sus funciones.

x) que no se acreditó que contara con autorización para el retiro y uso de los cajones de almacenamiento de insumos y repuestos con fines personales y fuera de la empresa. Reconociendo en descargos que olvidó decírselo al jefe el 9 de febrero, ya que tuvo una cita médica y, que, ese día tampoco lo hizo con el señor Florentino, coordinador del almacén, porque eso se lo había dicho era en diciembre y que era un préstamo.

xi) que aun cuando en el mes de diciembre el coordinador del almacén les hubiere prestado tales elementos para un evento de la empresa por no contar con código y, asegurándoles que podían utilizarlas cuando quisieran, ello no justificaba la reserva efectuada en el SAP y menos su retiro y uso en un evento familiar, lo que materializó la justa causa.

xii) que la palabra sustraer atiende según la RAE a las acepciones *«1. Apartar, separar, extraer»* y, la empresa en la comunicación de despido se refirió al retiro de elementos, sin autorización, utilizando indebidamente una orden de reserva, lo que se adecua a la primera acepción o sentido de la palabra y atiende a lo descrito por el reglamento interno de trabajo. Por lo que en manera alguna podía equipararse a hurto como se pretendió hacer ver.

xiii) que la comunicación de despido también integró el incumplimiento en el horario como justa causa en incisos finales de la descripción de los hechos y que el accionante lo aceptó cuando en descargos afirmó haber llegado tarde a laborar ese día y tomar la decisión de salir antes de la finalización de la jornada laboral sin informarlo.

xiv) que las conductas también fueron reconocidas por el accionante en el interrogatorio de parte.

xv) que no era necesario para la materialización de la causal que se causara un daño a la empresa.

Luego entonces, es indudable que el Tribunal aplicó al caso como correspondía el artículo 62 del CST y constató a partir de los hechos indiscutidos dada la vía directa el respeto al debido proceso por parte del empleador al escuchar al trabajador en descargos.

En ese sentido, el fallo del juez de apelaciones conserva la doble presunción de acierto y legalidad y esta permanece intacta.

c) Respecto a la manifestación del recurrente en punto a que el Tribunal no tuvo en cuenta que la terminación del contrato de trabajo conllevó un daño moral al accionante, no pudo incurrir en ningún error el fallador porque la actividad en su decisión se centró a realmente a analizar las situaciones fácticas que respaldan la configuración de la justa causa de cara al artículo 62 del CST, en las cuales la empleadora soportó su misiva, relevándose del estudio del tema por razones consecuenciales.

Evidenciándose así que en el ataque se estructuran aserciones alejadas de la real argumentación del *ad quem*, constituyéndose en una premisa falsa, pues se estructura en un entendimiento diferente al que el Tribunal atribuyó a la misiva que dio por terminado el contrato de trabajo de la demandante, en los términos de la providencia CSJ SL17025-2016, reiterada en la CSJ SL3808-2020.

Además de abstenerse de realizar el debido ejercicio deductivo que condujera a justificar la violación reprochada, impidiéndole a la Sala efectuar el juicio de legalidad.

ii) *Cargo segundo:*

Tampoco se cumplen mínimamente las reglas propositivas ni demostrativas de la vía indirecta, expuestas, entre otras, en las decisiones CSJ SL4959-2016 y CSJ SL9162-2017, pues:

a) En las instancias quedaron sentados los siguientes supuestos fácticos: *i)* que Alexander Lasso Sánchez aceptó en la diligencia de descargos y en su interrogatorio de parte que el 10 de febrero de 2018 retiró sin autorización del almacén y luego de las instalaciones de la empresa dos cajones de almacenamiento de insumos y repuestos destinados exclusivamente a los técnicos de mantenimiento, con fines de uso personal a través de una reserva en el sistema SAP; *ii)* que el demandante adujo en descargos que dentro de sus funciones estaba, entre otros, generar órdenes de mantenimiento preventivo, a equipos creando rutinas y matriculándolas en el SAP; y, *iii)* que excepcionalmente podía registrar en el SAP órdenes de mantenimiento preventivo en aquellos casos en que, era requerido en la noche o cuando el técnico estaba varado, casos en los que lo hacía a su nombre, pero los retiraba el técnico, solo en esos casos y de urgencia era posible ese trámite, pero con la condición antes descrita.

b) El censor, aunque enumera tres errores fácticos, centra su inconformidad en: *i)* que se diera por establecido que el demandante obró sin autorización para operar el SAP, cuando a partir del interrogatorio de parte y las documentales estaba probado que el uso del sistema hacía parte de sus funciones y *ii)* que no se probó la sustracción de los elementos de la empresa porque aquellos salieron e ingresaron con las respectivas anotaciones efectuadas en el SAP y, en ningún momento el trabajador se apropió de ellos.

c) Tales planteamientos desconocen los soportes de la decisión impugnada y excluyen su contraste en lo que comporta al análisis y valoración de los medios de convicción, no solo por referirse a aquellos de manera genérica como bien lo anota la opositora, sino que, para la Sala reflejan que lo argumentado demuestra que el ataque de la censura no tiene en cuenta el contexto en que fueron vertidas las consideraciones de la segunda instancia, sino que, fracciona en su favor las mismas, para hacer ver una realidad procesal distinta.

De una parte, revisada la decisión objeto del presente recurso encuentra esta Corporación que el Tribunal desde el trazado del problema jurídico anunció que se analizaría en primer término *la demostración del uso indebido del sistema SAP*, lo cual, indica que se partió de la premisa de que el actor en sus funciones tenía autorizado el uso del software empresarial, requiriendo establecerse si excedió el límite de ellas, lo que dista del ataque del censor.

O, más exactamente si la reserva creada en el sistema por el actor para regular el retiro de los cajones se adecuaba a sus funciones, lo cual constató el fallador que quedó rebatido con la aceptación del accionante en la diligencia de descargos y en su interrogatorio de parte de que la creación excepcional de reservas a su nombre se hacía únicamente en los casos que le fueren solicitados elementos del almacén en la noche o un técnico se encontrara varado, pero, bajo la condición de ser el técnico el que los retirara, no quien autorizaba.

Y, de otra, la premisa de que no se probó la sustracción de los elementos de la empresa porque aquellos salieron e ingresaron con las respectivas anotaciones efectuadas en el SAP, constituye un fraccionamiento o una visión alternativa de la situación, porque desecha que en la sentencia el *ad quem* examinó el uso gramatical de la palabra *sustracción* para decir que, contrario a lo aducido en alzada, la acción debía analizarse desde la primera acepción según la RAE en el sentido del retiro de los elementos de la empresa y no, el propuesto por el apelante, enfocado a que se tomó como designación del verbo rector de hurtar.

Ello cuando de la decisión de segundo grado, se lee:

> Ahora bien, en cuanto a que no se logró demostrar la sustracción porque esta es el verbo rector de hurtar y que por tanto esto no se adecua a lo previsto en el reglamento interno de trabajo; la Sala ve necesario recordar el significado que de sustraer nos da la RAE.
>
> "1. Apartar, separar, extraer; 2 Hurtar, robar fraudulentamente; 3 Restar, hallar la diferencia entre dos cantidades; 4 Separarse

de lo que es obligación de lo que se tenía proyectado o de alguna otra cosa"

Así que, se equivoca el recurrente en su afirmación, pues definitivamente en la comunicación de despido la empresa se refiere al retiro de elementos, sin autorización, utilizando indebidamente una orden de reserva, lo que se adecua a la primera acepción o sentido de la palabra, antes trascrita y de ninguna manera a un hurto segunda acepción, que no es del caso ni siquiera analizar, ya que ni es competencia del Juez Laboral, ni se itera fue la causal invocada.

De otra parte, tampoco es cierto que esta conducta no se adecue al reglamento, en el entendimiento del recurrente, al relacionarlo gramaticalmente con un tipo penal; toda vez que en las prohibiciones expresas allá contempladas (Art 80), se indica, que no pueden los trabajadores: "Apropiarse, sustraer, o retener indebidamente, productos, bienes, dinero, cartera, materias, primas, materiales de empaque o cualquier objeto de propiedad de la Empresa, de los compa eros, de los proveedores o de clientes…"; luego al extraerlos, se itera, primera acepción o sentido de la palabra sustraer, indebidamente, esto es sin autorización y utilizando el sistema de reserva en el SAP sin serlo, si se adecua al artículo en mención, que no solo se refiere a apropiarse o retener.

Finalmente, y aunque conviene precisar que, con solo existir prueba de uno de los hechos invocados, como acá sucede; se establece la justa causa; siendo claro que, tampoco es cierto que, en la comunicación de despido, no se hubiese indicado, incumplimiento en el horario, lo que si sucedió y es parte de los incisos finales de la descripción de los hechos, en esa misiva, referida está a la llegada y salida tarde, específicamente el d a 10 de febrero; hecho que el demandante, también aceptó en diligencia de descargos, cuando dijo haber llegado tarde; porque: "me acosté a las 2am empacando sorpresas para el cumpleaños de mi hijo"; así como haber tomado la decisión de irse antes de la finalización de la jornada laboral, para solucionar problemas de la fiesta, sin informarlo, porque según sus palabras no tenía el número o contacto del jefe, lo que evidentemente no justifica su conducta.

Luego, siendo eso así, conviene recordar que es obligación del recurrente, en atención a la claridad y precisión del cargo, en especial a la relación entre la providencia cuestionada y el ataque que se le formula, el identificar todos y cada uno de los argumentos que sirvieron

de soporte al fallo cuestionado, en la medida a que a nada conduce la simple discrepancia e inconformidad parcial de la censura con la sentencia, toda vez que al dejar libres de debate otros argumentos, la providencia fustigada, conserva con ellos, las presunciones de legalidad y acierto que la acompañan.

Al respecto, en la sentencia de casación CSJ SL17693-2016, reiterada en la CSJ SL925-2018, se sostuvo:

> Así las cosas, al dejar libre de ataque algunos pilares fundantes de la sentencia gravada, el impugnante no se aproxima al objetivo que se propuso en la formulación del alcance de la impugnación, en la medida en que las premisas inatacadas permaneces enhiestas en apoyo de la decisión del *ad quem*, con lo cual desatiende la carga de socavar los cimientos del fallo que viene precedido de la presunción de legalidad y acierto, propia de los que dicta un funcionario judicial en ejercicio de la potestad de juzgamiento que le confieren la Constitución Política y la Ley.
>
> Conviene no olvidar que el recurso extraordinario de casación no es una tercera instancia en la que la misión del juzgador consista en examinar de nuevo el expediente en perspectiva de decidir cuál de las partes está asistida de razón, sino que su concepción y naturaleza extraordinaria, imponen que la labor de la Corte se limite a la confrontación de la sentencia del Tribunal con el ordenamiento jurídico, siempre que el censor sepa encauzar su inconformidad, lo que no sucede en esta ocasión, por lo que se dejó explicado.

Lo dicho, cobra especial relevancia, si se tiene en cuenta que, en lo restante, la censura se ocupa de otras razones que en nada contribuyen en casación a demostrar los yerros por los que acusa la sentencia, aproximando su discurso a un alegato propio de las instancias que desdibuja la finalidad de esta sede extraordinaria.

d) Ahora bien, con respecto a que para la terminación del contrato de trabajo no se citó una causal que se adecuara al Código Sustantivo del Trabajo, con relevancia en la insuficiencia del ataque, recuerda la Sala que ningún planteamiento concreto hizo la censura acerca de *«las pruebas aportadas y practicadas en la presente Litis, que el ad – quem, se aparta de ellas»*, como lo manifiesta en su escrito.

Empero no sobra decir que el colegiado advirtió que

> En la comunicación de despido, la empresa afirma que el 10 de febrero de 2018 el actor retiró del almacén y luego de las instalaciones de la compañía, unos cajones de almacenamiento de insumos y repuestos, que son de uso exclusivo de los técnicos de mantenimiento; y que lo hizo a través de una reserva en el sistema SAP, lo que no podía hacer pues para ello necesita o una orden de servicio o una instrucción del jefe inmediato,

motivo por el cual, en la constatación de la conducta endilgada al actor estudió el alcance de la palabra *sustracción* como sinónimo de retirar elementos de la empresa sin autorización y no en el sentido de hurtar como lo proponía la alzada.

De manera que, sin decirlo, cuando se detuvo en que los hechos se adecuaban a lo dispuesto por el reglamento interno de trabajo en su artículo 80 respecto a las prohibiciones de los trabajadores, lo hizo desde el entendimiento que ello constituía una justa causa, unido al incumplimiento del contrato de trabajo.

Justa causa que en todo caso apunta al numeral 6º del

artículo 62 del CST en relación con la violación de las obligaciones o prohibiciones al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60, frente al cual, el Tribunal en la fijación del marco jurídico de la decisión, analizó que el despido no es una sanción y, en todo caso, lo que debe verificarse es que al trabajador se le hubiere garantizado el debido proceso para ser escuchado en sus explicaciones, citando ampliamente la CC SU-449-2020.

Circunstancia que, incluso, en nada se encuentra alejada de derecho porque cuando se está ante el despido fundado en causales contempladas en el reglamento interno de trabajo, al fallador en uso de sus deberes, poderes y responsabilidades le corresponde corroborar la existencia de los hechos atribuidos y realizar la correspondiente calificación jurídica, con miras a determinar si se configura o no la justa causa prevista en el ordenamiento jurídico.

En ese escenario, para la Corte es claro que el colegiado constató la ocurrencia de las situaciones fácticas reprochadas en el finiquito, relacionadas con que el actor contravino el retirar sin autorización del almacén y de la empresa elementos de utilización exclusiva de los técnicos de mantenimiento para uso personal, creó una reserva en el sistema SAP excediendo sus funciones, así como que no cumplió de forma completa su jornada en tanto llegó tarde a laborar y salió antes de lo debido sin permiso previo, corroborando la existencia de los hechos a partir de la apreciación conjunta de las pruebas con miras a determinar si se configuró la justa causa prevista en el ordenamiento

jurídico

En consecuencia, por lo inicialmente expuesto, los cargos se desestiman.

Costas en el recurso extraordinario a cargo de Alexander Lasso Sánchez y en favor de la opositora. Como agencias en derecho se fija la suma de $5.900.000 que deberá incluirse en la liquidación que practique el juez de primera instancia, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 366 del Código General del Proceso.

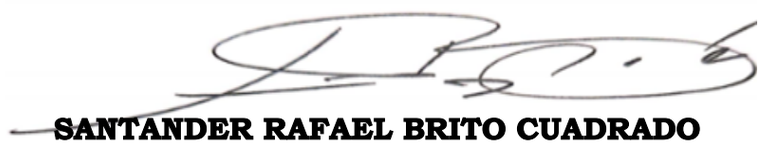
XI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **NO CASA** la sentencia dictada el veintinueve (29) del mes de septiembre de dos mil veintitrés (2023) por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, dentro del proceso ordinario laboral seguido por **ALEXANDER LASSO SÁNCHEZ** contra la **COMPAÑÍA NACIONAL DE CHOCOLATES SAS.**

Costas como se dijo en la parte motiva.

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

Firmado electrónicamente por:



SANTANDER RAFAEL BRITO CUADRADO



CECILIA MARGARITA DURÁN UJUETA



CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO

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

Código de verificación: 276E09C34CFBD11ED40D522731AA132C3099B400D97CA091617545149146B470
Documento generado en 2024-12-10