

República de Colombia
Corte Suprema de Justicia
Sala de Casación Laboral

FERNANDO CASTILLO CADENA

Magistrado ponente

AL5859-2021

Radicación n.º 90567

Acta 46

Villavicencio, primero (01) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

Decide la Sala sobre la demanda que sustenta el recurso extraordinario de casación interpuesto por el apoderado de **MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 21 de agosto de 2020, en el proceso que le promueve a la sociedad **BRINKS COLOMBIA S.A.**

I. ANTECEDENTES

La citada recurrente instauró proceso ordinario laboral con el propósito de que se declare que existió una relación laboral entre las partes del 23 de octubre de 1996 hasta el 11 de mayo de 2015 y, como consecuencia de ello, que se le

paguen todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones por despido sin justa causa, hasta que sea reintegrada.

Mediante sentencia de 14 de mayo de 2019, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga, resolvió:

Primero: DECLARAR que entre MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO y la compañía BRINKS COLOMBIA S.A., existió una relación de trabajo enmarcada mediante dos contratos de trabajo, la primera a través de un contrato de término fijo del 23 de octubre de 1997 al 9 de julio de 1997 y la segunda a partir del 10 de julio de 1997 al 11 de mayo de 2015, a través de un contrato a término indefinido.

SEGUNDO: DECLARAR que el despido de la señora MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO ocurrió el día 11 de mayo de 2015 fue nulo, ilegal e inconstitucional.

TERCERO: ORDENAR a la demandada COMPAÑÍA BRINKS COLOMBIA S.A., proceda de manera inmediata a REINTEGRAR a la señora MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO a un cargo igual o superior de superior jerarquía que el ocupado a la fecha de despido 11 de mayo de 2015, declarar que el contrato no ha tenido solución de continuidad teniendo derecho al pago de todos los salarios, prestaciones y todos los derechos de la relación laboral y la seguridad social causados desde la fecha del despido y hasta el momento en el cual sea efectivamente reintegrada.

CUARTO: las sumas que se liquiden en un futuro deberán ser actualizadas e indexadas.

QUINTO: ABSOLVER a la entidad demandada COMPAÑÍA BRINKS COLOMBIA S.A., de las demás pretensiones solicitadas en la demanda, por las razones expresadas.

SEXTO: CONDENAR en costas a la parte demandada COMPAÑÍA BRINKS DE COLOMBIA S.A. como agencias en derecho se fija la suma de TRES salarios mínimos legales vigentes, pagaderos a la fecha en que se pague plenamente esas agencias en derecho, atendiendo las previsiones del artículo 19 de la Ley 1395 de 2010 que modifica los numerales 1 y 2 del artículo 392 del Código de Procedimiento Civil.

La anterior determinación fue objeto de impugnación por parte de la partes, decisión que se envió al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el que, mediante sentencia del 21 de agosto de 2020, revocó la providencia de primer grado y, en su lugar, absolvió a la Compañía Brinks Colombia S.A., de las pretensiones incoadas por la recurrente.

Propuesto en forma oportuna el recurso extraordinario de casación por la parte activa, mediante auto de 18 de diciembre de 2020, el tribunal lo concedió; en proveído de 25 de agosto de 2021, se admitió por esta corporación dicho recurso y, fue presentada la demanda el 29 de septiembre de esta anualidad.

El apoderado de la demandante, hizo un resumen de los hechos del proceso y, acto seguido, formuló el alcance de la impugnación así:

DECLARACIÓN DE ALCANCE DE LA IMPUGNACIÓN

La segunda instancia desconoce el procedimiento en caso de proceso disciplinario en diligencia de descargos del trabajador en sentencia C593 del 2014 Sentencia de la Corte Constitucional define los pasos obligatorios que deben cumplir los empleadores al momento de imponer una sanción disciplinaria o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

- La Corte Constitucional, mediante sentencia C – 593 de 2014, estableció los lineamientos para el desarrollo del proceso disciplinario laboral de los trabajadores.
- Cumplir con el objetivo de este nuevo procedimiento disciplinario laboral es una tarea engorrosa, ya que establecer los criterios propios de un proceso sancionatorio administrativo a un proceso interno laboral es una tarea compleja.

La Corte Constitucional, mediante sentencia C – 593 de 2014, estableció los lineamientos para el desarrollo del proceso disciplinario laboral de los trabajadores. Sobre el particular, la Corte afirmó que el procedimiento disciplinario laboral enunciado en el artículo 115 del CST deberá estar acorde con el artículo 29 de la Constitución Política con el fin de garantizar los principios del debido proceso, y por lo tanto, consagró la obligatoriedad para las empresas de fijar en sus Reglamentos Internos de Trabajo los “parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad”.

Antes de mencionar el proceso que deben llevar ahora las compañías cuando decidan imponer una sanción a sus trabajadores, es pertinente mencionar que la Corte Constitucional con este pronunciamiento ha desvirtuado la línea jurisprudencial consagrada por la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en los últimos años.

Uno de los cambios más relevantes al respecto consiste en que la Corte Suprema de Justicia ha mantenido la teoría de que el despido con justa causa no puede ser considerado como una sanción laboral y por ende no se necesita realizar el procedimiento disciplinario laboral, salvo que las partes lo hubiesen pactado en el contrato de trabajo, convención o pacto colectivo.

De los argumentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia respecto a por qué no debe ser considerada como sanción la terminación con justa causa del contrato de trabajo, está que el despido con justa causa es una modalidad de terminación del vínculo laboral, la cual se configura cuando el trabajador incurre en una de las situaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo.

No obstante, lo anterior, la Corte Constitucional desconoció la postura señalada por la Corte Suprema de Justicia en esta materia – no la comentó -, y en la sentencia mencionada estimó que la terminación del contrato de trabajo con justa causa debía seguir los principios normativos del debido proceso.

Ahora bien, explicado lo anterior, es pertinente describir los pasos que la Corte Constitucional estimó como obligatorios para los empleadores al momento de imponer una sanción o de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa

La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona imputada y la formulación de cargos.

Durante la citación a descargos, el empleador deberá comunicarle al trabajador (i) la apertura del proceso disciplinario, (ii) los hechos o conductas que motivaron la apertura del procedimiento, (iii) las faltas o incumplimiento de las obligaciones por el trabajador. Estas faltas deben estar consagradas en el Reglamento Interno de Trabajo, el contrato de trabajo o la ley.

El traslado al imputado de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

El empleador deberá presentarle al trabajador las pruebas en que está basada la imputación de los cargos. En este punto, el trabajador podrá solicitar la suspensión de la diligencia de descargos con el fin de poder analizar las pruebas.

El pronunciamiento definitivo del empleador mediante un acto motivado y congruente y la imposición de una sanción proporcional a la falta.

En este punto se debe tener en cuenta la antigüedad y antecedentes del trabajador.

La posibilidad de que el trabajador pueda controvertir las decisiones, mediante los recursos pertinentes.

El trabajador tendrá el derecho a la segunda instancia. Si el empleador no tiene establecida en su organización jerárquica la segunda instancia, será la jurisdicción laboral la encargada de resolver el debate disciplinario.

En conclusión, la Corte Constitucional ha generado con este pronunciamiento grandes dificultades a las compañías. Cumplir con el objetivo de este "nuevo" procedimiento disciplinario laboral es una tarea engorrosa ya que establecer los criterios propios de un proceso sancionatorio administrativo a un proceso interno laboral del ámbito de las relaciones laborales individuales es bastante complejo, más cuando lo que pretende el procedimiento interno laboral es establecer el nivel de cumplimiento de los compromisos contractuales del trabajador y el empleador.

Diligencia de descargos laborales y sus requisitos de ley.

La diligencia de descargos es el mecanismo que permite al trabajador ejercer su derecho de defensa cuando el empleador le inicia un proceso disciplinario o sancionatorio, en el cual el empleado puede controvertir los hechos o faltas que se le imputan.

Diligencia de descargos en los procedimientos disciplinarios laborales.

Cuando el trabajador incurre en una falta por la cual se le pretende sancionar, previamente se le debe citar a una diligencia de descargos para que el trabajador tenga la oportunidad de exponer su versión y presentar pruebas para controvertir las acusaciones que se le plantean en el llamamiento a descargos.

La ley faculta al empleador para que imponga sanciones disciplinarias al trabajador, siempre que estén contempladas en el reglamento de trabajo o en el contrato de trabajo, sanciones que pueden ser la suspensión del trabajador, la imposición de multas o llamados de atención con copia o no a la hoja de vida

Las anteriores sanciones no se pueden imponer sin haber brindado al empleado la posibilidad de defenderse. Así lo exige expresamente el artículo 115 del código sustantivo del trabajo, y precisa que sin ese requisito no tiene efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga.

Requisitos de la diligencia de descargos. Para que la diligencia de descargos cumpla con su finalidad deben cumplir unos requisitos mínimos que podemos resumir:

1. Notificación al trabajador del llamamiento a descargos.
2. Dar a conocer al trabajador los motivos o razones del llamamiento a descargos.
3. Se requiere que el trabajador presente descargos acompañado de dos representantes del sindicato si lo hay, o de dos compañeros de trabajo en caso que no exista un sindicato.
4. El levantamiento de un acta de descargos que contenga lo desarrollado en la diligencia.

No se requiere representación de abogado para la diligencia de descargos. En la diligencia de descargos tanto el empleador como el trabajador pueden presentar pruebas y testigos.

Procedimiento correcto para despedir a un trabajador por justa causa.

Si en la norma convencional (reglamento, convención colectiva, etc.) se fija un procedimiento especial para el llamamiento a descargos, se debe proceder según lo contemplado en ella.

Motivación del llamamiento a descargos.

El llamamiento a descargos debe contener los hechos o conductas que se imputan al trabajador, pues el derecho a la defensa se puede ejercer sólo si el trabajador conoce lo que se le imputa.

Si bien la ley no dispone que el llamamiento a descargos debe ser motivado, es apenas obvio que se le debe notificar al trabajador las culpas y razones por las cuales se le cita a descargos, y esa notificación debe ser previa y con la suficiente antelación para que el trabajador tenga un tiempo razonable para preparar sus argumentos y pruebas en su favor.

La citación a descargos debe contener las razones, causas o motivos, pero no es obligatorio que se señalen las normas legales o convencionales que fueron violadas por el trabajador, a no ser que exista una norma convencional que expresamente contempla tal obligación como claramente lo señaló la sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 41073 del 5 de abril de 2011 con ponencia del magistrado Camilo Tarquino.

Inmediatez entre la falta y la citación a descargos.

La citación a descargos debe guardar una relación de inmediatez entre el suceso de los hechos y la citación a descargos.

Esa inmediatez es necesaria para que se estructure el nexo causal entre la ocurrencia del hecho sancionable y la sanción impuesta, pues debe haber certeza sobre la razón o causa por la cual se sanciona al trabajador, y ese nexo se diluye si la citación a descargos se envía mucho tiempo después de ocurrido los hechos.

Se precisa que la inmediatez se debe determinar con referencia a la fecha en que el empleador tiene conocimiento de la falta, y no desde la fecha en que el trabajador comete la falta.

Diligencia de descargos en el despido por justa causa.

Cuando el trabajador no va a ser sancionado o multado sino despedido por una justa causa, la diligencia de descargos no siempre es obligatoria.

Esto debido a que históricamente la Corte suprema de justicia ha sostenido que el despido o terminación del contrato por justa causa no es una sanción disciplinaria y en ese sentido no es necesario que la empresa llame a descargos al trabajador antes de despedirlo, pues la ley no contempla ese requisito.

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45148 del 5 de noviembre de 2014 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos señaló lo siguiente: «Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el

empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; 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».

Esta posición jurisprudencial fue reiterada en sentencia 58083 del 24 de abril de 2018 con ponencia del magistrado Rafel Brito. La citación a descargos cuando se despide el trabajador es necesaria sólo en los casos en que una norma interna de la empresa lo haya considerado, como el reglamento de trabajo, una convención colectiva o en el mismo contrato individual de trabajo. De ser ese el caso, es obligatorio citar a descargos al trabajador en los términos de la norma convencional, pues si no se hace el despido será ilegal.

Despido ilegal y despido injusto – Distinción

Quedando claro que la ley no exige que para despedir al trabajador por justa causa se le deba citar a descargos, tal diligencia no es necesaria, pero no obstante se recomienda que en todo caso se cite a descargos al trabajador antes de despedirlo con el fin de evitar desgastes innecesarios en un eventual proceso judicial.

Hay muchos trabajadores que demandan al empleador basados únicamente en que se les violó el derecho a la defensa por no haber sido citados a descargos, lo que como quedó claro no es necesario, por lo tanto la demanda difícilmente tocará buen puerto pero sí genera un desgaste que puede ser evitable con una diligencia de descargos, que como ya anotamos en otro editorial, es, por lo general, un saludo a la bandera puesto que sólo es un requisito formal que en muchos casos no cambia la decisión del empleador que ya ha sido tomada previamente a la citación de descargos.

El artículo 33 de nuestra constitución política señala el derecho a no auto incriminarse.

En la diligencia de descargos no se le advirtió a la trabajadora que tenía estos derechos.

Así las cosas, al parecer la trabajadora se auto incrimino en la diligencia de descargos.

También vemos que el tribunal no tuvo en cuenta que la trabajadora, no estaba respaldada por alguien de confianza de ella, ni compañeros de trabajo, ni compañeros del sindicato, ni tampoco acompañada por un abogado, solamente personal de la parte administrativa gerente y coordinadora de recursos humanos.

Con base en lo anterior solicitamos que se case la sentencia y, en consecuencia, se acceda a las pretensiones de la demanda las cuales transcribo así:

✓ Que entre la Señora Mabel Johanna Villamizar Acevedo y Brinks de Colombia S.A existió un contrato de trabajo escrito a término indefinido desde el día 23 de octubre de 1996 hasta el 11 de mayo del 2015.

✓ Declárese que el despido de la Señora Mabel Johanna Villamizar Acevedo es inconstitucional toda vez que se violó el debido proceso, el derecho a la defensa en la audiencia de descargos.

✓ Declarar que en el despido de la trabajadora Mabel Johanna Villamizar Acevedo, se desconocieron los convenios internacionales de la OIT, que hacen referencia a la audiencia de descargos

✓ Declarar que el contrato laboral de la trabajadora Mabel Johanna Villamizar Acevedo, permanece sin solución de continuidad.

✓ Declarar que Brinks de Colombia S.A en su condición de antiguo empleador de la Señora Mabel Johanna Villamizar Acevedo está obligado inmediatamente o en el término que el juzgado le fije, a reintegrar a mi poderdante en el mismo trabajo y las mismas condiciones que tenía en el momento de ser despedida, que lo fue el día 11 de Mayo (sic) del 2015.

✓ Declarar que la Señora Mabel Johanna Villamizar Acevedo tiene derecho al pago de todos los derechos laborales que se derivan del contrato de trabajo dejados de recibir desde el día 11 de mayo del 2015 hasta el día en que se efectuó el correspondiente reintegro.

✓ Declarar que, a la Señora Mabel Johanna Villamizar Acevedo, se le han ocasionado perjuicios morales y materiales como consecuencia del despido por parte de la entidad demandada.

Con fundamento en las anteriores declaraciones, dígnese Señor Juez, condenar a la parte demandada Brinks de Colombia S.A a reconocer y pagar a mi representada Mabel Johanna Villamizar Acevedo, los valores que resulten de los ítems, que a continuación se indican:

CONDENATORIA PRINCIPAL

1. Condenar al demandado a pagarle a mi poderdante todos los derechos derivados del contrato por causa del despido, Y reintegrarla a un cargo de igual o superior categoría.

CONDENATORIA SUBSIDIARIA

1. Indemnización por despido sin justa causa.

2. **CONDENA EXTRA Y ULTRAPETITA:** Es de competencia del Juez de primera instancia, conforme a lo dispuesto por el artículo 50 del CP de T y en correspondencia a las resultas del juicio, condenar extra y ultrapetita, ordenando para el efecto el pago de los salarios, prestaciones e indemnizaciones distintos a los pedidos en el libelo de la demanda o a sumas mayores que las pedidas en las mismas, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el juicio y estén debidamente probados. En consecuencia, si esta eventualidad se presentare en el proceso, le corresponde a su Señoría, condenar a la parte demandada en los términos que lo establece el Artículo 50 ya citado.

Condenar al demandado al pago de agencias y costas procesales.

V. EXPRESION DE LOS MOTIVOS DE LA CASACIÓN.

El presente recurso de casación se fundamenta en el Artículo 87 de procedimiento laboral por violación a la ley sustancial en modalidad de infracción directa. El tribunal violó el Artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo al no tener en cuenta los requisitos que se exigen para el procedimiento de proceso disciplinario administrativo.

No tuvo en cuenta el artículo 29 de la constitución política en el sentido de la violación al debido proceso y el derecho de defensa de la trabajadora, no tuvo en cuenta los instrumentos internacionales como la organización internacional del trabajo OIT en convenciones y recomendaciones en tal sentido, en el sentido de las condiciones y requisitos que se deben tener en cuenta en el proceso administrativo disciplinario en audiencia de descargos.

II. CONSIDERACIONES

Revisado el escrito que contiene la demanda de casación presentada por el apoderado judicial de Sara Lilia Rubio Chacón la Sala observa que adolece de deficiencias técnicas que no es posible subsanar de oficio por razón del carácter dispositivo del recurso extraordinario, ni mediante un ejercicio de flexibilización, pues de conformidad con el artículo 90 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, debe reunir una serie de requisitos que, desde el punto de vista formal, son indispensables a efectos de que la Corte pueda proceder a la revisión del fallo impugnado.

Así pues, es necesario que el recurrente formule coherentemente el alcance de su impugnación, exponga los motivos de casación indicando el precepto legal sustantivo, de orden nacional, que estime violado y el concepto de la violación, esto es, si lo fue por infracción directa, aplicación indebida o interpretación errónea; ahora, en caso de que considere que la infracción ocurrió como consecuencia de errores de derecho o de hecho al apreciar las pruebas hábiles en la casación del trabajo, las singularice y exprese la clase de error que estima se cometió.

La Sala al entrar a analizar el documento con el cual se pretende dar sustento a la casación advierte una serie de deficiencias técnicas insalvables que se pasan a señalar.

Con respecto al alcance de la impugnación, la parte recurrente si bien expresó que *«se case la sentencia y (...) se*

acceda a las pretensiones de la demanda», lo cierto es que, no enunció qué debe hacer esta Corporación una vez constituida en sede de instancia con la sentencia de primer grado, esto es, si confirmarla, revocarla o modificarla, requisito para la prosperidad del recurso, pues en múltiples ocasiones esta Corte ha dicho que se debe señalar qué es lo que se espera hacer en esta sede, esto es, si se pretende el quiebre parcial o total del fallo proferido por el tribunal y, en tratándose de este último aspecto, en relación con cuáles puntos específicos del mismo. Lo anterior, máxime cuando el juzgador de primer grado accedió a una de las peticiones, esto es, al reintegro, por lo que no es posible abordar el estudio, pues no es concreto qué pretende en sí cuando se case la providencia.

Ahora, conviene precisar que no formuló cargos contra la sentencia proferida por el tribunal, donde se anunciara la vía, esto es si era directa o indirecta, pues si bien indicó que se violó el artículo 115 del CST y el 29 de la Constitución Política por infracción directa, no hubo una confrontación en sí, frente al fallo de segunda instancia y también omitió señalar en qué consistió la violación de dichas normas, pues, se basó en hacer un recuento del procedimiento disciplinario, de cómo se debía llevar, como si fuese un alegato adicional.

La Corte juzga conveniente memorar lo adoctrinado por esta Sala en la decisión CSJ SL, del 15 de mar. 2011, rad. 43345, en cuanto a que el recurso de casación propende por el imperio y preservación de la ley sustancial de alcance nacional, la cual puede ser infringida de dos formas por los

falladores, (las llamadas «*causales*»): mediante la violación de aquella ley (causal 1ª), o, a través del desconocimiento del principio de la no *reformatio in pejus* (causal 2ª). Sin olvidar, desde luego la violación medio.

Si bien es cierto que el texto del artículo 87 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, expresamente no señaló como senderos de ataque dentro del primer motivo del recurso extraordinario, la vía «*directa*» y la «*indirecta*», también lo es, que en casación se ha venido aceptando su existencia como géneros de violación, donde el primero de ellos, el directo comprende los tres conceptos o submotivos de trasgresión de la Ley sustantiva denominados infracción directa, aplicación indebida e interpretación errónea, mientras que el indirecto en el cual no tiene cabida la interpretación equivocada de la Ley, se orienta a la cuestión meramente probatoria, que encierra lo relativo a la segunda parte de la causal primera, esto es, la violación de la Ley proveniente de la apreciación errónea o de la inestimación de determinada prueba donde ha de demostrarse que se incurrió en un error de hecho o uno de derecho (sentencia CSJ SL, 25 may. 2004, rad. 22543).

Con el fin de dar claridad al tema en particular, es menester realizar una breve explicación de las vías así:

Vía directa:

En la vía directa, el fallador vulnera la ley mediante tres posibilidades: la inaplica por ignorancia o rebeldía (infracción

directa), la interpreta erróneamente (interpretación errónea), o la utiliza indebidamente (aplicación indebida). Doctrina y jurisprudencia han precisado los alcances de cada una de dichas expresiones.

La transgresión por la vía directa implica llegar a decisiones distanciadas de la ley sustancial de alcance nacional, por dislates exclusivamente jurídicos; lo que significa que, en dicho nivel, el juzgador obtiene una conclusión específica mediante la aplicación, inaplicación o interpretación de una determinada norma jurídica, quedando por fuera de su razonamiento todo lo relativo a las pruebas del proceso o aspectos netamente fácticos.

Vía indirecta:

A su turno, se violará la ley sustancial de alcance nacional por la vía indirecta, cuando el sentenciador estime erróneamente, o deje de contemplar algún medio de prueba. Tal proceder lo conducirá a incurrir en 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; los primeros, (conocidos como «*de hecho*»), se cometen –en la casación del trabajo– sólo respecto de las pruebas calificadas, estas son, la confesión judicial, la inspección judicial o el documento auténtico y, los segundos (llamados «*de derecho*»), sobre las pruebas solemnes.

Ha dicho la Corte que cuando la acusación se enderece formalmente por la vía indirecta, le corresponde al censor cumplir los siguientes requisitos elementales: precisar los errores fácticos, que deben ser evidentes; mencionar cuáles elementos de convicción no fueron apreciados por el juzgador y en cuáles cometió errónea estimación, demostrando en qué consistió ésta última; explicar cómo la falta o la defectuosa valoración probatoria, lo condujo a los desatinos que tienen esa calidad y determinar en forma clara lo que la prueba en verdad acredita. Dicho en otras palabras, cuando de error de hecho se trata, es deber del impugnante en primer lugar precisar o determinar los errores y posteriormente demostrar la ostensible contradicción entre el defecto valorativo de la prueba y la realidad procesal, sirviéndose para ello de las pruebas que considere dejadas de valorar o erróneamente apreciadas (sentencia CSJ SL, 23 mar. 2001, rad. 15.148).

Frente a lo anterior, y de cara a lo expuesto en la demanda donde se adujo que *«el tribunal no tuvo en cuenta que la trabajadora no estaba respaldada por alguien de confianza de ella, ni compañeros de trabajo, ni compañeros del sindicato, ni tampoco acompañada por un abogado, solamente personal de la parte administrativa gerente y coordinadora de recursos humanos»*, se advierte que existe un ejercicio fáctico, lo que podría entenderse que viene por la vía indirecta, empero, no señala qué fue lo que no vio el tribunal o debió ver, que conllevó a proferir una sentencia irregular, ni cuáles fueron los errores de hecho y derecho, como tampoco que relevancia tiene esa prueba frente a la decisión.

Aunado a lo anterior, frente a lo que arguye respecto de la diligencia de descargos, la cual es una prueba, podría entenderse que acude igualmente por la indirecta; no obstante, no desarrolló el tema, sin decir siquiera cuál fue el yerro frente a la misma. Igualmente, se indicó que la trabajadora se auto incriminó, lo cual es un asunto jurídico, entonces, se confunden aspectos fácticos con jurídicos, falencias que no permiten el estudio del recurso, pues mezcla las vías arriba explicadas.

Frente a lo anterior, y de cara a lo esbozado por la parte recurrente en la demanda de casación, no encuentra esta Corporación forma alguna para analizar la misma, teniendo en cuenta lo mencionado en líneas arriba, por cuanto a que no existe una argumentación concreta de cómo la sentencia del tribunal violó normas sustanciales, por alguna de las vías señaladas, toda vez que lo que se realizó fue una explicación de temas relacionados con el trámite para despedir a un trabajador, sin que cumpla con las exigencias en mención, es decir, existe una deficiencia en los argumentos jurídicos necesarios para el análisis pertinente, situación que, sin hesitación alguna, desborda la posibilidad del estudio en este caso del escrito que sustenta el recurso extraordinario.

En ese orden de ideas, y a manera de conclusión, se itera, no es viable el análisis de la demanda extraordinaria de casación toda vez que no se cumplen con los requisitos arriba señalados y, contrario a ello, se avizora que el censor se dedica a formular un mero alegato de instancia, desconociendo por completo que en el recurso extraordinario

no se juzga el pleito, sino que se busca deshacer el entuerto que pudiere ocasionar la sentencia de segunda instancia cuando la misma vulnera, de manera directa o indirecta, una norma sustancial, razón por la cual, la Sala se ve en la imposibilidad de llevar a efecto la confrontación del fallo de segundo grado, en función de verificar la legalidad de lo resuelto, que es lo que compete realizar en esta Sede, lo que conlleva a que deba declararse desierto el recurso de casación.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

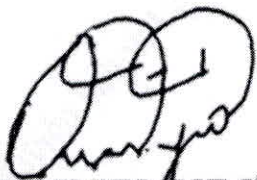
RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR DESIERTO el recurso extraordinario de casación, propuesto por el apoderado de **MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO** contra la sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga el 21 de agosto de 2020, en el proceso que le promueve a la sociedad **BRINKS COLOMBIA S.A.**

SEGUNDO: Sin costas.

TERCERO: DEVOLVER el expediente al Tribunal de origen.

Notifíquese y cúmplase.

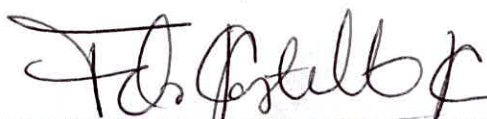


OMAR ANGEL MEJÍA AMADOR

Presidente de la Sala



GERARDO BOTERO ZULUAGA



FERNANDO CASTILLO CADENA



LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ



IVÁN MAURICIO LENIS GÓMEZ

No firma por ausencia justificada

JORGE LUIS QUIROZ ALEMÁN

CÓDIGO ÚNICO DEL PROCESO	680013105002201700306-01
RADICADO INTERNO:	90567
RECURRENTE:	MABEL JOHANNA VILLAMIZAR ACEVEDO
OPOSITOR:	BRINK'S DE COLOMBIA S.A.
MAGISTRADO PONENTE:	DR.FERNANDO CASTILLO CADENA



Secretaría Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha 10-12-2021, Se notifica por anotación en estado n.º 203 la providencia proferida el 01-12-2021.

SECRETARIA _____



Secretaría Sala de Casación Laboral

Corte Suprema de Justicia

CONSTANCIA DE EJECUTORIA

En la fecha 15-12-2021 y hora 5:00 p.m., queda ejecutoriada la providencia proferida el 01-12-2021.

SECRETARIA _____