

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA CIVIL - FAMILIA - LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA
DECISIÓN: CONFIRMA SENTENCIA

Valledupar, veintidós (22) de julio de dos mil veintidós (2022)

La Sala Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, dentro del presente proceso ordinario laboral adelantado por **CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO** contra **DAR AYUDA TEMPORAL SA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto contra la sentencia proferida el dieciocho (18) de enero de dos mil dieciocho (2018), por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar.

I. ANTECEDENTES

1. PRETENSIONES

Carlos Iván Daza Carrillo, por medio de apoderado judicial, llamó a juicio a Dar Ayuda Temporal SA para que *i)* se declare que existió entre las partes un contrato de trabajo a término fijo, que terminó por decisión unilateral e injusta de la empleadora, antes del vencimiento del mismo. En consecuencia, que *ii)* se condene a la pasiva al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el mes de junio de 2017; las prestaciones sociales y vacaciones causadas desde febrero a junio de 2017; indemnización por despido sin justa causa; sanción moratoria por el no pago oportuno de aportes a la seguridad social, más las costas y agencias en derecho del proceso.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

2. FUNDAMENTOS DE HECHO

En síntesis, relatan los hechos de la demanda que Carlos Iván Daza Carrillo suscribió varios contratos de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa Dar Ayuda Temporal SA, desde el año 2010, para desempeñar funciones de mensajería al servicio de la empresa usuaria Servientrega SA – Sucursal Valledupar.

Señaló que el último contrato de trabajo se suscribió el 21 de junio de 2016, el cual se mantuvo vigente hasta el 5 de enero de 2017, cuando la empleadora decidió darlo por terminado de forma unilateral.

Narró que inicialmente cumplía un horario de 08:00 am a 12 m, y de 02:00 pm a 06:00 pm, devengando como contraprestación una suma equivalente a \$2.883 por hora trabajada, pagaderas en forma quincenal; que el 11 de agosto de 2015 fue informado verbalmente de la reducción de la jornada laboral, pasando de 8 a 4 horas diarias, a partir de agosto de 2016, decisión que le fue notificada posteriormente a través de oficio.

Que, los días 29 y 30 de diciembre (sic), tras cumplir con su horario asignado de 4 horas por la mañana, recibió llamada de José Antonio Caro, quien le manifestó que debía cumplir con las cuatro horas laborales de las tardes en las bodegas de Servientrega SA, pero nunca se lo informó por escrito, a pesar de haber sido solicitado por el trabajador.

Sostuvo que, el 5 de enero de 2017, fue llamado a descargos por José Antonio Caro y, al finalizar la diligencia, la empresa le informó de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, negándose a entregarle la carta de terminación.

3. ACTUACIÓN PROCESAL

Por venir en legal forma, la demanda fue admitida mediante auto del 28 de marzo de 2017¹ y una vez notificada la demandada, fue contestada en el término legal para ello.

Al dar respuesta, **Dar Ayuda Temporal SAS** admitió los hechos referentes a la existencia del contrato de trabajo, sus extremos temporales,

¹ Folio 31 del Cuaderno de primera instancia

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

el cargo desempeñado, salario y forma de terminación; aceptó como cierto que se produjo el cambio de horario señalado en el escrito de demanda, explicando que ello fue transitorio, mientras se hacían ajustes operativos y que, durante ese periodo, se pagó el salario completo al trabajador.

Se opuso a las pretensiones aduciendo que la empresa decidió finalizar el vínculo laboral con justa causa, debido a que, tras ser informado de que debía volver a laborar dentro del horario habitual de 8 horas diarias, el trabajador se negó a cumplirlo y, además, se verificó que laboraba paralelamente para otra empresa dentro de la jornada de trabajo.

En su defensa propuso las excepciones de mérito que denominó «Terminación del contrato con justa causa», «Pago total de los salarios y prestaciones definitivas del trabajador», «Falta de legitimación en la causa por activa», «Buena fe del empleador», «Prescripción» y «Compensación».

4. SENTENCIA APELADA

Concluyó el trámite de primera instancia mediante proveído de fecha 18 de enero de 2018, en virtud del cual se resolvió, «[...] *por aceptación expresa entre las partes, declarar que, entre Carlos Iván Daza, como trabajador, y Dar Ayuda Temporal SA, existió un contrato de trabajo*»; absolvió a la demandada de las pretensiones y condenó en costas a la parte demandante.

Para arribar a esa decisión, el *a quo* hizo suyas las declaraciones de las partes para tener como asuntos excluidos de la discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes, su modalidad, duración y forma de terminación, agregando que tales supuestos también se encontraron acreditados dentro de las pruebas aportadas.

En relación con la justeza de la finalización del vínculo contractual por la empleadora, el sentenciador recordó que al trabajador le compete acreditar el hecho del despido, trasladando con ello al empleador la carga de probar la existencia de la justa causa invocada.

Expuso que no hay lugar a dudas que el contrato terminó por decisión unilateral de la empleadora, tal como fue admitido en la contestación de la

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

demanda, constando ese hecho también en la documental visible a folio 68 del legajo; tras citar su contenido, recordó que el numeral 6° del artículo 62 del CST prevé como justa causa para dar por terminado el vínculo laboral cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del *ibidem*, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al descender al caso concreto, trajo a colación que, en la cláusula séptima del contrato de trabajo suscrito entre las partes se clasificó como faltas graves, con entidad suficiente para dar por terminado el vínculo de forma unilateral y con justa causa, la violación del trabajador de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias, y la ejecución por parte del trabajador de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del empleador o del usuario.

De igual forma, indicó que se encontraba acreditada la incursión del demandante en las causales citadas, teniendo en cuenta que el trabajador confesó en la diligencia de descargos que trabajaba para otra empresa en las tardes, lo que corroboró al rendir el interrogatorio de parte, configurándose así lo previsto en la cláusula séptima referida y un incumplimiento del contrato de trabajo.

Del mismo modo, destacó el juzgador que Carlos Iván Daza Carrillo también desconoció su obligación de prestar el servicio al empleador en forma personal, dentro de las condiciones, jornadas y horarios establecidos por el usuario en el lugar o sitio de trabajo, debido a que, cuando la empresa le comunicó que debía trabajar las 8 horas, este no acató la orden, tal como lo confesó en la diligencia de descargos, situación que también configura la justa causa alegada por el empleador.

Con todo, concluyó que la terminación del contrato del actor obedeció a justas causas, por haber violado lo pactado con la demandada en el contrato individual de trabajo.

Finalmente, estimó que no era procedente impartir condena por los salarios y demás elementos causados con posterioridad a la fecha de terminación del contrato de trabajo, toda vez que no se demostró que el

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

trabajador hubiere prestado sus servicios más allá de esa fecha. Consecuencialmente, al no existir discusión sobre el pago de los derechos laborales causados con anterioridad, negó las indemnizaciones deprecadas, declaró probadas las excepciones de mérito e impuso las costas y agencias en derecho en cabeza de la parte vencida.

5. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión de primer grado, el apoderado judicial de la parte demandante reprochó que se hubiere declarado configurada la justa causa invocada por la demandada, argumentando para ello que las justas causas se encuentran estipuladas en el Código Sustantivo del Trabajo, pero que la mismas debe ser acreditadas y que, en el presente juicio, la parte interesada carece de pruebas en ese sentido, teniendo en cuenta la forma en que se recaudaron las mismas.

En desarrollo de su reparo, trajo a colación la sentencia C-593 de 2014, donde se indica la forma en que debe garantizarse el debido proceso para imponer sanciones disciplinarias y esgrimió que su apoderado no tuvo ninguna de las oportunidades allí señaladas, pues la empresa se basó en un descargo que no fue firmado por quien lo hizo y se llevó a cabo por vía telefónica, por lo que la prueba no fue clara y precisa.

6. TRÁMITE EN SEDE DE ALZADA

Por auto del 30 de junio de 2021, el magistrado ponente se declaró impedido para conocer del presente asunto, invocando la causal prevista en el numeral 2° del artículo 141 del CGP, y ordenó la remisión del diligenciamiento al despacho que le sigue en turno.

A su turno, por auto del 30 de agosto de 2021, el magistrado Óscar Marino Hoyos González decidió no aceptar el impedimento manifestado, remitiéndose a la interpretación fijada en providencia AC6666-2016, para reseñar que la actuación del magistrado en instancia anterior se limitó a surtir actuaciones como la admisión de la demanda y la correspondiente designación de curador *ad-litem*, no operando así la figura jurídica invocada.

Tras esa determinación, el expediente volvió al despacho que invocó el impedimento, donde se resolvió reasumir su conocimiento para continuar

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

con el trámite, de conformidad con lo ordenado en el inciso 4° del artículo 140 del CGP.

Vencido el término de traslado correspondiente, las partes no presentaron alegatos en segunda instancia.

II. CONSIDERACIONES

Los consabidos presupuestos procesales, demanda en forma, capacidad de parte, capacidad procesal y competencia se hallan cumplidos en el presente caso, motivo por el cual el proceso se ha desarrollado normalmente, y, por ende, se impone una decisión de fondo. Desde el punto de vista de la actuación tampoco observa la Sala causal de nulidad que pueda invalidar el proceso, de modo que ello obliga a adoptar una decisión de esa naturaleza.

La Sala resolverá el recurso en los estrictos términos en que fue formulado, de conformidad con el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que modificó el artículo 66-A del CPTSS.

1. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes planteados, el problema jurídico puesto a consideración de esta Sala, se contrae en determinar si fue acertada la decisión del juez de primera instancia, en cuanto declaró probada la existencia de las justas causas invocadas por la demandada para terminar el contrato de trabajo o si, por el contrario, debió declarar que el despido fue injusto, condenando consecuentemente a la pasiva al pago de las indemnizaciones y demás conceptos pretendidos por el actor.

2. TESIS DE LA SALA

La tesis que se sustentará en aras de solucionar el problema jurídico planteado es la de acierto de la decisión cuestionada, al encontrar la Sala probada las justas causa de despido por violación del trabajador de sus obligaciones contractuales, sin que se avizore en el contrato de trabajo u otro documento que se hubiere contemplado un procedimiento previo para despedir al trabajador.

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

3. ASPECTOS FACTICOS AJENOS AL DEBATE PROBATORIO

Por encontrarse acreditado y no haber sido discutido en sede de alzada, se tiene por probado que: *i)* entre Carlos Iván Daza Carrillo y Dar Ayuda Temporal SA existió un contrato de trabajo a término fijo, suscrito el 21 de junio de 2016 (fl. 65); *ii)* durante su vigencia, el actor prestó sus servicios en misión en favor de la empresa usuaria Servientrega SA; *iii)* que el ligamen terminó de forma anticipada, el 5 de enero de 2017, *iv)* fecha en que la empleadora despidió al trabajador; y *v)* que las conductas endilgadas consistieron en la *negación a cumplir el horario pactado de 8 horas día y estar laborando en otra empresa de forma paralela.*

4. DESARROLLO DE LA TESIS

Para efectos de resolver el asunto puesto en consideración de la Sala, debe resaltarse que la parte recurrente no ofreció discusión sobre la existencia del vínculo laboral, sus extremos temporales, forma de terminación, pago de acreencias u otros aspectos relativos al mismo.

El *a quo* fundó su decisión absolutoria, acudiendo al numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, bajo la consideración de haberse probado que el actor incurrió en las conductas invocadas por el empleador al despedir al trabajador, dado que aquellas fueron calificadas previamente como graves por las partes en el contrato de trabajo que suscribieron.

De su orilla, el apelante radica su inconformidad en que el trámite que se siguió para despedir al trabajador no respetó las garantías previstas en la sentencia CC C-593-2014, en tanto no se le brindó al actor ninguna de las oportunidades procesales allí establecidas, teniendo en cuenta que la diligencia de descargos que hizo la empresa se llevó a cabo por vía telefónica y sin ser suscrita por quien la dirigió. En ese sentido, calificó que las pruebas allí recaudadas carecen de claridad y precisión, por lo que, a su juicio, no debió tenerse por acreditada la configuración de las justas causas invocadas.

Con ello en consideración, por conveniencia metodológica, los reparos formulados serán desatados en el siguiente orden:

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

4.1. Debido proceso frente a la terminación del contrato de trabajo.

Como punto de partida, debe recordarse que por regla general no se requiere agotar un procedimiento previo disciplinario para finiquitar un contrato de trabajo, a menos que así se tenga estipulado en una convención colectiva, pacto colectivo, acuerdo, laudo o reglamento², por no ser el despido una sanción disciplinaria.

Sobre el asunto, nuestro órgano de cierre ordinario se ha pronunciado en reiteradas ocasiones como en la sentencia CSJ SL3049-2020, en la cual explicó:

Ahora, con todo si la Sala entrara a analizar la decisión del Tribunal desde el punto de vista jurídico, en tanto la censura le cuestiona que no hubiera concluido que la terminación del contrato no se trató de una decisión unilateral sino de una sanción disciplinaria, encontraría que no le asiste razón, pues esta Corporación ha sostenido que al despido no se le puede extender las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto que son figuras no equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles (sentencia CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394).

Lo anterior resulta relevante en la medida en que el despido lleva implícita la finalización del vínculo, toda vez que el empleador en ejercicio de la potestad discrecional prescinde de los servicios del empleado, mientras que la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

Por otro lado, la Sala en reiteradas oportunidades ha señalado que en principio el despido no es una sanción, salvo que en el orden interno de la entidad se le hubiese dado ese tratamiento, lo cual en el presente caso no ocurrió, pues tal como lo encontró establecido el Tribunal, en el parágrafo del artículo 46 del reglamento interno de trabajo (f.º 80 cuaderno 2) la terminación del contrato por justa causa era una decisión de la entidad y no una sanción disciplinaria, aspecto que no fue derruido a través del primer cargo.

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, como quiera que se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y

² CSJ SL3174-2019

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa, en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previo.

En el caso bajo análisis, se verifica que Dar Ayuda Temporal SA no estaba obligada al adelantamiento de un trámite para finalizar el vínculo laboral como lo hizo. En el contrato de trabajo que aparece entre folios 65 a 66 vto, en ninguna de las cláusulas se estipula que sea necesario la realización de un proceso disciplinario para poder despedir a Carlos Iván Daza Carrillo; la parte demandante no aportó algún otro instrumento legal que previera la obligatoriedad de realizar el proceso disciplinario previo al despido cuando existe justa causa, no invocó su existencia y la parte demandada tampoco emitió confesión en ese sentido al contestar la demanda ni al momento de rendir el interrogatorio de parte.

Ahora, teniendo en cuenta el argumento específico del apelante, debe decirse que el análisis de constitucionalidad al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, que se hizo en sentencia CC C-593-2014, se limitó a precisar la facultad disciplinaria del empleador, por manera que es aplicable en los casos en que se trata de procesos de esa naturaleza, pues la norma objeto de análisis, «no se encuentra prevista para el despido que de manera unilateral efectúe el empleador» (CSJ SL496-2021). Por tal virtud, no tiene razón el recurrente, al sostener que se debió dar aplicación a dicha providencia, en la medida en que el demandante, fue despedido invocando la configuración una justa causa.

Nótese que, contrario a lo expuesto por el togado, se verifica que el patrono citó a descargos y escuchó la versión de los hechos que hizo el trabajador, tal como consta en el acta de folio 67 del legajo, garantizándole el componente mínimo de derecho de defensa.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, en sentencia CSJ SL2351-2020, definió:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo³, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

No pasa por alto la Sala que una de las inconformidades del apelante se sustenta en que la diligencia de descargos se realizó por vía telefónica y no fue suscrita por la persona que la llevó a cabo, es decir, el Coordinador Operativo, José Antonio Caro Vargas. Sin embargo, conforme los parámetros expuestos, al no existir imposición de una forma específica para su realización, no puede considerarse que la participación del trabajador por vía telefónica represente un obstáculo para la materialización del derecho de defensa referido, máxime cuando no se enunció ninguna situación particular sobre ese aspecto.

La firma echada de menos tampoco desvirtúa el contenido del acta aportada descargos aportada, teniendo en cuenta que el mismo no fue desconocido por la parte interesada en las oportunidades previstas en la norma adjetiva, tampoco lo hizo el demandante cuando fue cuestionado al respecto en el interrogatorio de parte. Aunado a ello, lo consignado en esa documental fue refrendado dentro del juicio con el testimonio de quienes participaron en esa diligencia, a saber, Anareth Contreras Angarita y el ya mencionado José Antonio Caro Vargas.

Así las cosas, lo que se concluye de todo lo que viene de exponerse es que la empresa accionada no vulneró el derecho al debido proceso del trabajador, por cuanto «la legislación laboral no exige este procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa»⁴ y, por tanto, no puede salir avante el reparo formulado en ese sentido.

4.2. Acreditación de la justa causa.

Para resolver el segundo reparo formulado por el apelante, debe acotarse que la jurisprudencia del órgano de cierre de la justicia ordinaria

³ Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

⁴ (CSJ SL2351-2020 y CC T-546-2000)

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

ha sido pacífica y reiterativa en señalar que cuando el trabajador pretende una indemnización como consecuencia de un despido injusto, le corresponde demostrar que fue despedido y al empleador que las causas que tuvo para hacerlo evidentemente ocurrieron⁵.

Ahora bien, el artículo 62 del CST, subrogado por el art. 7 del Decreto Ley 2351 de 1995, párrafo, establece: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*, lo que hace que solamente sean discutibles los hechos que fueron expuestos en la carta de despido.

Siendo ello así, conviene memorar, en lo que atañe a la comunicación de la causal, que en esta debe existir una manifestación clara e inequívoca, donde puede: a) citarse exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, b) expresar la situación que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa y, c) manifestando la situación fáctica y calificando jurídicamente o mencionando las normas que lo respaldan como causal de terminación⁶.

Del mismo modo, conforme ha adoctrinado la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, son las partes mismas las llamadas a calificar en primera medida la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

En desarrollo de ese planteamiento, se ha dicho que la norma en comento establece dos hipótesis: la falta grave, que requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, y la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que le incumben al trabajador, cuya calificación si le corresponde realizarla al juez⁷.

En el asunto sub examine, el hecho del despido está acreditado a través de la documental de folio 68, mediante la cual Dar Ayuda Temporal SA le comunicó a Carlos Iván Daza Carrillo, el 5 de enero de 2017, su

⁵ (CSJ SL2384-2019).

⁶ CSJ SL7038-201

⁷ Sentencia CSJ SL8028-2014

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa a partir de esa fecha, fundamentando fácticamente esa decisión en que, para esa calenda, el actor venía negándose a *cumplir con el horario pactado de 8 horas día* y, además, por encontrarse *laborando en otra empresa de forma paralela*, considerando la empleadora que se estaba *violando con ello el contrato entre las partes*.

Revisado el contrato de trabajo, obrante entre folios 65 y 66vto, se observa que, en su cláusula séptima, las partes acordaron que «[...]son *justas causas para poner término al presente contrato (...) las siguientes faltas que para el efecto se clasifican como graves: (...) b. la no asistencia en forma puntual al trabajo, sin excusa suficiente, a juicio del Empleador o del Usuario, por dos veces, dentro de un mismo mes calendario; c. La ejecución por parte del Trabajador en Misión, de labores remuneradas al servicio de terceros, sin autorización del Empleador o del Usuario; (...) g. La no asistencia a una sesión completa de la jornada de trabajo, o más, sin excusa suficiente*».

En aras de verificar si la demandada demostró la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, se observa en el acta de descargos (fl. 67) que el demandante admitió las conductas que se le endilgaron como faltas. En efecto, dentro de ese documento se constata que el Carlos Iván Daza Carrillo expresó:

Relato del trabajador: *Bueno, tu me vas a hacer descargo por horario laboral pero tu no me has mandado nada por escrito y dijiste que me ibas a mandar el viernes 30/12/2016 quedaste en enviarme en una hora todo lo que tu me estas pidiendo que yo haga, porque ósea las cosas hay que hacerlas por escrito que quede una evidencia (...) de acuerdo a lo que me dijo el abogado le comenté del tiempo que debo pagar en tiempo de 2 a 6 y me dijo que tampoco lo podía hacer igual yo estoy laborando mis 4 horas que me habían colocado yo estoy laborando en otra empresa en la tarde.*

(...)

Pregunta: *Indique usted si en conversación sostenida con el señor José Antonio Caro se le informó que debía a partir de la fecha trabajar el otro medio tiempo correspondiente al salario que está percibiendo.*

Respuesta: *Si señor, pero verbalmente las cosas hay que hacerlas por escrito (...). La empresa Servientrega con respecto a mi contrato y mi horario laboral (...) me lo tienen que liquidar con mi labor de 8 horas y con eso no tiene nada que ver porque unos profesores trabajan 4 horas en un lado y 4 horas en otro y con esto no puede incurrir en ningún problema. (...)*

Pregunta: *Indique usted cuál es su horario de trabajo en la otra empresa.* **Respuesta:** *de 02:00 pm a 06:00 y a veces parte de la noche.*

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

Pregunta: *Indique porqué motivo no aceptó cumplir con su horario de 8 horas laborales que le está pagando la empresa usuaria Servientrega SA. Respuesta:* *Bueno, mira yo lo he cumplido desde el día que me pasaron comunicado y luego tú me llamas de un año y más a que me tocaba venir a trabajar tiempo completo, (...) Servientrega no me notificó por escrito que tenía que trabajar 8 horas, solo verbalmente me lo dicen después de un año manifestando que debía trabajar de 2 a 6 en las bodegas de Servientrega SA el cual yo tenía ejerciendo un trabajo ya que no me podía quedar libre en horas de la tarde*

Al rendir el interrogatorio de parte, el demandante refrendó lo vertido en ese documento, respecto al incumplimiento de las directrices del empleador sobre el tiempo de trabajo, pues admitió que la jornada laboral le fue transitoriamente reducida a 4 horas, sin desmejora de su salario y que, cuando fue requerido para volver a prestar el servicio en el horario habitual de 8 horas, el demandante no acató la orden debido a que no se lo informaron por escrito y el *«necesitaba eso por escrito, no de palabras»*.

En esa oportunidad, el demandante ratificó la confesión de estar laborando en favor de terceros en forma paralela, toda vez que declaró que en el horario de la tarde se dedicaba prestar sus servicios personales en funciones de mensajería, transportando insumos en favor de diferentes empresas de salud, sin que mediara un contrato formal con ellas, explicando que se *«rebuscaba en las tardes con esos mandados en un taxi»*.

De las manifestaciones rendidas por Carlos Iván Daza Carrillo, en el acta de descargos y en el interrogatorio de parte que le fue practicado, resulta plenamente acreditado y evidente que el trabajador se negó expresamente a cumplir el horario laboral establecido por su contratante y se dedicó a prestar labores remuneradas a favor de terceros, sin autorización del empleador, dado que este último aspecto no se invocó y mucho menos se acreditó en el presente juicio; incurriendo así en las conductas tipificadas como faltas graves por los literales b), c) y g) de la cláusula séptima del contrato de trabajo, que fueron previamente citadas.

Por todo lo dicho, a las luces del numeral 6° del artículo 62 del CST, la conclusión a la que arriba esta Sala no es otra que a la que llegó el juez de primer grado, esto es, que el despido del que fue objeto Carlos Iván Daza Carrillo, hoy demandante por parte de Dar Ayuda Temporal SA, el 5 de enero

PROCESO: ORDINARIO LABORAL
RADICACIÓN: 20001-31-05-002-2017-00077-01
DEMANDANTE: CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DEMANDADO: DAR AYUDA TEMPORAL SA

de 2017, está revestido de justa causa; razón suficiente para confirmar en su integridad la sentencia acusada por el actor.

Ante la falta de prosperidad de la alzada, se condenará en costas a la parte recurrente. Como agencias en derecho se fija la suma de un salario mínimo legal mensual vigente, a cargo de Carlos Iván Daza Carrillo y en favor de Dar Ayuda Temporal SA. Tásense, de conformidad con el artículo 366 del CGP.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, Sala N.º 4 Civil – Familia – Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

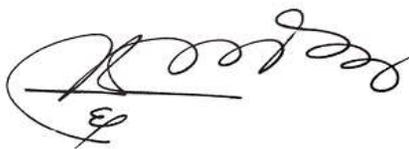
PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el día 18 de enero de 2018, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: Costas a cargo de la parte recurrente, conforme lo expuesto en la parte motiva.

TERCERO: En firme esta decisión, vuelva el expediente a su lugar de origen.

Por razones de salud pública que aqueja al país y al mundo actualmente debido a la propagación del virus Covid-19 y con ocasión a las medidas de distanciamiento social adoptadas por el presidente de la República y el Consejo Superior de la Judicatura, se deja expresa constancia que esta providencia circuló a los demás Magistrados que componen esta Sala de manera virtual y su Aprobación se hizo por el mismo medio.

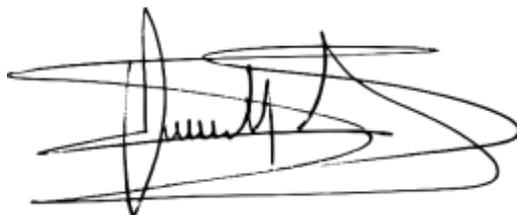
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
Magistrado Ponente

PROCESO:
RADICACIÓN:
DEMANDANTE:
DEMANDADO:

ORDINARIO LABORAL
20001-31-05-002-2017-00077-01
CARLOS IVÁN DAZA CARRILLO
DAR AYUDA TEMPORAL SA



OSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ
Magistrado

(AUSENCIA JUSTIFICADA)
HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
Magistrado