

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
SALA PRIMERA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL

EDUARDO JOSÉ CABELLO ARZUAGA
Magistrado Ponente

Valledupar, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Referencia: ORDINARIO LABORAL
Demandante: CESAR AUGUSTO CASTRO VALENCIA
Demandado: SUZUKI MOTOR DE COLOMBIA SA
Radicación: 200013105002 **2019 00155 01**
Decisión: CONFIRMA SENTENCIA

SENTENCIA

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022, decide la Sala de manera escrita el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia emitida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 5 de septiembre de 2019.

I. ANTECEDENTES

El demandante, a través de apoderado judicial promovió demanda laboral en contra de la sociedad Suzuki Motor de Colombia SA, para que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término fijo que inició el 6 de diciembre de 1999 y terminó injustamente el 17 de mayo de 2017. En consecuencia, se condene al demandado a pagarle la indemnización por despido injusto, beneficios convencionales tales como prima de vacaciones, auxilio por educación del trabajador y de sus hijos, auxilio de alimentos, reajuste salarial causado entre el 1° de febrero al 17 de mayo de 2017, reliquidación del último periodo de prestaciones sociales y vacaciones, gastos de traslado y sanción moratoria por el no pago completo de prestaciones sociales, más las costas y agencias en derecho.

En respaldo de sus pretensiones, narró que el 6 de diciembre de 1999, suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término fijo, para desempeñar el cargo de “*oficios varios*”, en las instalaciones de la sucursal “Armenia - Quindío”, devengando un salario equivalente a 1 Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

Refirió que en el 2006 fue ascendido al cargo de “*auxiliar de cartería*” en la misma sede.

Contó que en el 2014 fue nuevamente ascendido al cargo de “*administrador de almacén N° 55*” en la sede “Cartago - Valle”, hasta que el 10 de noviembre de ese año fue nombrado gerente de la sucursal Valledupar, en donde devengaba como salario una suma fija mas comisiones por ventas, devengando para el 2017 la suma mensual de \$2.798.050 y que al ser nombrado gerente del almacén Valledupar la demandada no garantizó el traslado de su familia desde “*Montenegro Quindío hacia Valledupar*”

Relató que el 17 de mayo de 2017, fue despedido injustamente dado que “*los hechos manifestados en la carta de despido no son ciertos y son contradictorios, pues como se demostrará la apertura del proceso disciplinario adelantado en contra de mi mandante, fue primero es decir iniciado en fecha 3 de abril de 2017 y el informe concluyente del comité de convivencia laboral fue en fecha 11 de mayo de 2017, es decir posterior a la fecha de inicio del disciplinario que a la postre determinó el despido de mi mandante existiendo una extemporaneidad anticipada del fallo disciplinario que ya era claro determinaría la presunta causa de su despido*”, además que “*la justa causa invocada por la demandada no existió, por cuanto la demandada, tomó la decisión del despido con fundamento en el inicio y trámite de un proceso disciplinario en el cual no se respetaron a mi mandante las reglas del debido proceso, propio también de las actuaciones disciplinarias que adelanten los empleadores*” y que “*en lo que tiene que ver con el debido proceso disciplinario de mi mandante, al interior de la empresa demandada, en el trámite del mismo, este fue irregular desde un comienzo, pues no gozó de las garantías de acceder a un proceso justo y adecuado*”

Afirmó que la demandada omitió dos informes gerenciales enviados por él mediante correo electrónico los días 13 y 18 de marzo de 2017, en donde ponía en conocimiento las conductas asumidas por dos trabajadoras de la época identificadas como “*JHERALDIN RUBIANO SUAREZ con cargo de ALMACENISTA y ESILDA MARIA GARRIDO QUINTERO con cargo de ASEO Y CAFETERIA*”.

Finalmente adujo que para el año 2017, no se dispuso el incremento del 7% decretado por el Gobierno Nacional y además no pagaron los beneficios contenidos en el pacto colectivo tales como “prima de vacaciones”, “auxilio de educación del trabajador y de sus hijos” y el “auxilio de alimentos”, liquidando las prestaciones sociales sin incluir estos conceptos.

Al contestar la demanda **Suzuki Motor de Colombia SA**, se opuso a las pretensiones. En cuanto a los hechos aceptó la existencia de un contrato de trabajo, su modalidad y extremos temporales, aclarando que este terminó con justa causa motivada, además que siempre se le pagaron todos sus derechos laborales conforme a los periodos y salario devengados.

Para enervar las pretensiones de la demanda, propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó “*inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido*”, “*improcedencia reconocimiento indemnización por despido sin justa causa*”, “*prescripción*”, “*buena fe*”, “*mala fe del actor*”, “*improcedencia de la indemnización moratoria*”, “*pago*” y “*prescripción*”.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, mediante sentencia de 5 de septiembre de 2019, resolvió:

“PRIMERO: *Negar las pretensiones de la demanda, conforme lo expuesto*

SEGUNDO: *Declarar probadas las excepciones de inexistencia de las obligaciones, cobro de lo no debido, e improcedencia reconocimiento indemnización por despido sin justa causa.*

TERCERO: *Costas a cargo de cesar augusto castro valencia y a favor de Suzuki motor de Colombia s.a., las que se liquidarán una vez quede ejecutoriada esta providencia, artículo 365 CGP.*

CUARTO: *En caso de no ser apelada, consúltese ante el superior, conforme el art. 69 CPT”.*

Como sustento de su decisión, señaló que, al no haber discusión respecto de la existencia del contrato de trabajo, es procedente su declaración bajo la modalidad a término fijo y en los extremos temporales que van del 6 de diciembre de 1999 al 17 de mayo de 2017.

Respecto de la forma de terminación de ese contrato de trabajo, concluyó que el trabajador fue despedido con una justa causa, al haber incurrido en las causales de terminación imputadas en la carta de terminación, pues así se demostró con las pruebas testimoniales allegadas al proceso, además que no era necesario para dicha terminación, haber previamente haber agotado trámite alguno.

En cuanto a la aplicación del pacto colectivo, concluyó que el actor no era beneficiario de dicho acuerdo, como quiera que no acreditó su validez conforme al artículo 469 del CST, pues no demostró su constancia de haber sido depositada ante la autoridad competente, por lo que negó las pretensiones dirigidas a obtener la reliquidación salarial y reliquidación de prestaciones sociales.

III. DE LA CONSULTA.

De conformidad con el artículo 69 del Código de Procedimiento del Trabajo y la Seguridad Social, al ser la sentencia de primera instancia totalmente adversa al demandante, es procedente abordar su estudio en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

Para resolver lo pertinente, los Magistrados, previa deliberación, exponen las siguientes:

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con los antecedentes planteados, corresponde a la Sala determinar **i)** la justeza o no de la terminación del contrato de trabajo que ató a Cesar Augusto Castro Valencia con la encartada, **ii)**. Si el actor tiene derecho al reconocimiento y pago de beneficios extra legales contenidos en un pacto colectivo, tales como prima de vacaciones, auxilio por educación del trabajador y de sus hijos, auxilio de alimentos, **iii)** si se debe imponer condenas por concepto de reajuste salarial causado entre el 1º de febrero al 17 de mayo de 2017, y **iv)** si hay lugar a condenar a la demandada a pagar la sanción moratoria ordinaria por el no pago completo de salarios y prestaciones sociales.

No hace parte del debate probatorio en esta instancia, por haber sido aceptado por las partes que entre Cesar Augusto Castro Valencia y la sociedad Suzuki Motor de Colombia SA existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 6 de diciembre de 1999 y terminó el 17 de mayo de 2017.

1. De la Indemnización por despido injusto.

En los eventos como el presente, se ha dicho reiteradamente que corresponde al trabajador demostrar la ocurrencia del despido y, al empleador, probar que el finiquito laboral estuvo amparado en una justa causa establecida por la ley o en un modo legal.

Al respecto, el máximo órgano de la jurisdicción ordinaria laboral en sentencia SL1680-2019, señaló:

*“No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos **conciérne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz***

de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:

(.....) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008)". (Negrilla y subrayado por esta Sala).

Por su parte, el párrafo único del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, establece que: *“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 determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”*.

El hecho del despido se encuentra demostrado con la comunicación del 16 de mayo de 2017, mediante al cual el presidente de la sociedad demandada le comunicó a Cesar Augusto Castro Valencia su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, en donde se informó:

“Por medio de la presente, haciendo uso de la facultad de terminación unilateral prevista en los artículos 61 numeral 1 literal h) y 62 del código Sustantivo del Trabajo, nos permitimos comunicarle nuestra decisión de dar por terminado unilateralmente y por justa causa, su contrato de trabajo, a partir del día 17 de mayo de 2017. Los hechos y razones en que fundamentamos nuestra decisión son los siguientes:

PRIMERO: *El día 11 de mayo de 2017 el Comité de Convivencia Laboral de Suzuki da traslado del acta de conclusión de la investigación adelantada a raíz de la **queja interpuesta por las señoras Jheraldín Rubiano Suarez (Almacenista) y la Sra. Esilda María Garrido Quintero (Aseo y cafetería), en la que se verifica que dicho comité llegó a la siguiente conclusión:***

"Si se presenta acoso laboral por parte del señor Cesar Augusto Castro (Gerente almacén 49 Valledupar) hacia las señoras en mención, el cual está enmarcado en las siguientes modalidades de acoso:

Maltrato Laboral: *Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione lo integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.*

Persecución Laboral: Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir a la renuncia del empleado, mediante la descalificación, que puedan producir desmotivación laboral.

Cabe anotar que en el caso en mención se observa por parte del Señor Cesar Augusto Castro una circunstancia agravante tomada de la ley 1010 de 2006 artículo 4: *La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad, ya que su posición como la máxima autoridad del almacén (Gerente) lo llama a dar ejemplo al bien trato, a la sana convivencia laboral, a velar por un ambiente de trabajo donde prime el respeto, los buenos tratos, en el cual los funcionarios puedan desarrollar su labor sin ninguna situación que vulnere la convivencia laboral.*"

Segundo: Adicional a lo anterior, recomendación:

El Comité de Convivencia Laboral emite la siguiente Por lo expuesto anteriormente el COCOLA recomienda revisar disciplinaria y administrativamente por parte de Gestión Humana las conductas del señor Cesar Augusto Castro, pues de persistir estas conductas mientras él ocupe el cargo de gerente, continuará afectando a las señoras Jheraldin Rubiana Suarez y Esilda María Garrido Quintero, Sin que se observe alguna intención directa del comité que pueda solucionar la situación.

Tercero: De conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, el acoso laboral configura justa causa para la terminación del contrato de trabajo. Adicionalmente, tal conducta configura las siguientes justas causas para la terminación del contrato:

La justa causa prevista en el numeral 2 del art 64 Código Sustantivo del Trabajo, consistente en todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o compañeros de trabajo.

- La justa causa prevista en el numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con el artículo 58 numeral 1 del mismo Código.
- La justa causa prevista en el artículo **73, literal D**, ante el incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones previstas en las siguientes normas del Reglamento Interno de Trabajo de Suzuki:

o **Artículo 65, numerales 9, 21, 29, 36, 38, y parágrafo 1 literales c) y d).**

o **Artículo 67, numerales 12, 16, 44, y parágrafo 3 numeral 7.**

o **Artículo 73, numeral 10**

A la presente se anexan los comprobantes de pago de los últimos tres meses de aportes al Sistema General de Seguridad Social y aportes parafiscales, así como la orden para que se practique el examen médico de egreso respectivo".

Entre folios 269 a 273, se aportaron las declaraciones de **Jheraldin Rubiano Suarez** y Esilda María Carrido Quintero, en la que la primera de ellas dijo:

“Yo desde el 3 de diciembre de 2013, que inicié aquí en la empresa y el jefe no estaba aún aquí, estaba la sra. Brenda, con mi compañero Alberto, nunca tuve ningún tipo de problemas con la Sra Brenda ni con el Sr. Alejandro, siempre todo marchó bien en el tiempo que yo fui auxiliar de repuestos, al momento de la llegada del Sr, Cesar, pues al principio todo estaba bien, cuando empecé hacer almacenista se vivieron presentando un tipo de situaciones, el jefe me pidió que no utilizara mi teléfono personal, él no me podía ver mi celular en la mano porque él pensaba que yo está mamando gallo, o estaba chateando, un día se me acerco y me dijo que no quería el uso del celular personal, mientras estuviese laborando, ya antes de eso siendo auxiliar de repuestos me hizo un memorando por supuestamente él por uso chat, donde yo realmente no estaba haciendo eso, él incluso me tomó una fotografía por el vidrio del almacén de repuestos, me hizo llegar un memorando, yo le explique la situación y él porque estaba en uso de mi celular y él hizo caso omiso a eso y me dijo que firmará y yo le dije que bueno, siento un acoso cuando el celular me timbra y yo tengo muchos clientes que me compran hasta 15 y 20 millones y solo me llaman al teléfono personal, le dije que yo no estoy chateando y me dijo que firmará y yo le firme, y la conversación del chat hablaba de una cotización y luego otra vez me volvió hacer otro memorando por lo mismo del celular, no recuerdo el día eso fue como en noviembre, yo tenía el celular personal donde se decepcionan la mercancía y el me llamo del mostrador y le dije que me regalará un segundo, yo estaba hablando con un cliente y cuando volví de almorzar me dijo que le firmará otro memorando y yo se lo firme.

*En diciembre me robaron el celular de mi puesto de trabajo, se me perdió el teléfono y dure como una semana sin teléfono y yo tenía el celular de la empresa chateando con los clientes y como testigo estaba la Sra. Heidy Crespo y él que hizo me hizo otro memorando y yo le dije que no se lo iba a firmar, Heidy me quedo mirando y **él jefe me rasgo el memorando en la cara, me dijo que me iba hacer un acto disciplinario, yo le dije que yo no me sentía culpable de eso y que no iba a firmar y él está como ensañado conmigo, porque aquí todo el mundo usa el celular y yo lo veo constantemente y él no pone ningún problema.***

*Un día antes de la visita suya Dra. Vanessa en enero, que fue la primera visita suya al almacén, tuvimos una reunión con él, donde enfocamos el tema en un muestreo y a mí me hicieron falta ciertas cantidades de repuestos y yo ya tenía de ayudante 1 auxiliar mecánico José Manuel, llegando a un tema que él **no confiaba en mí y confiaba más en el auxiliar, yo respondí con lágrimas, ya que yo nunca he necesitada coger ni un tornillo, él me dijo que casualidad que los repuestos que faltaban eran de una motocicleta BEST y que casualidad que yo tenía esa BEST, en presencia de todos los compañeros de trabajo, yo le dije que yo no era ratera y que yo no era boba para robarme esos repuestos que a mí misma me tocaba pagarlos y que me generaba mal manejo de inventario y que iban a decir que esa pelada no servía para ese puesto.***

Al día siguiente se presentó la Sra. Vanessa y me dijo que a usted le enviaron un correo y no sé de qué me estaba hablando, donde el me acuso delante de

todos en una reunión que yo había enviado ese correo, yo le dije que lo probará y que yo mismo me iba de aquí, **yo siento que él me está acosando y me lo dice en la cara, él se enfoca en eso y me lo dice delante de todos que por eso fui yo y me lo repite.**

Uno aquí tiene miedo de decir cosas por temor a que lo echen, ya que **él nos dice que él es el único que tiene poder** y que nosotros solo **somos unos simples empleados** que la gente que se le para a él siempre los han echado y uno por temor a no perder el trabajo prefiere quedarse callado, eso no es desde ahora, **él siempre se ha sido muy humillante** y desde antes que se fuera mi compañero me dijo que me prepara para ese puesto porque Betto mi ex compañero se iba.

En muchas ocasiones **me he sentido amenazada por la forma en que él habla y como nos dice que somos unos simples empleados**, yo me siento una excelente empleada y orgullosa de una gran empresa y no por trabajar aquí, sino por escucharlo todas partes y de mis ex compañeros, una gran empresa, buen grupo de trabajo, pero bueno esperar ya que no he hecho cosas que ameriten un despido, no he robado, ni nada y gracias por todo

Por su parte **Esilda María Carrido Quintero**, afirmó:

“El al principio conmigo era muy bien, luego fue cambiando, **no me sabía hablar, me gritaba, me ofendía**, una vez en la navidad yo soy muy nerviosa para leer y me dijo que leyera un coro y yo le dije que no porque yo era muy nerviosa, **me dijo que yo era una analfabeta** y hasta Bonni que estaba ahí dijo que no me dijera así, **jefe no la traté así y fue en presencia de todos.**

Un día yo estaba trapeando y le estaba comentando a la señora Heidy que a la niña la estaba cambiando de colegio, porque donde estaba la niña no quería aprender y **él me dijo que los hijos eran el reflejo de uno, por dos veces me lo repitió.**

Se presentó otro día la cafetera y yo estaba de compensatorio, Karen hizo el tinto ese día y dejó la cafetera prendida esa noche y al otro día yo encontré el agua caliente y no me percaté que la cafetera se había quemado e hice el tinto y al día siguiente la cafetera no me prendía y me acerque al jefe y le comente y me dijo que era culpa mía que eso era problema mío, yo me fui para el taller a arreglarla y le dije al sr. Que me colaborara y me deje el arreglo por \$35.000, el viendo que yo pase allá por la cafetera se me acercó a la cocina y me dijo Mary, de pronto fue que Karen la dejó prendida y no nos dimos cuenta, pero tranquilo deje así y pídale la plata a la Sra. Heidy.

Un día dejaron la regadera del baño de las mujeres prendida y el baño tiene un problema que hay día que aquí hay agua y otros días no, ya se había presentado en los baños de los hombre, el otro día llegue y me estaba esperando en toda la puerta y **le dije buenos días jefe y lo que me contesto fue que porque había dejado la regadera abierta y yo le dije jefe de que me está hablando y me dijo de la regadera que dejó abierta**, yo le dije yo no dije yo no la deje abierta por el problema que hay en ese baño y **me dijo delante de los compañeros póngase a trapear lo que tiene que hacer y yo de miedo, las muchachas ya habían cogido el traperero las asesoras, yo le quite el traperero a las muchachas y de los nervios me puse a secar no me coloqué los**

quantas y se me presento una vejiga (ampolla), se me estaban presentando dolor de cuello, dolor de cabeza, el especialista me dijo que era estrés que estaba presentando y me mando unas terapias físicas, me le acerque y le dije jefe para ver si me puede cambiar el turno del almuerzo, de 1 a 3pm para hacerme las terapias y me dijo que no, entonces yo le dije que con quien podía hablar porque la situación entre los dos, no sé cómo hablarle y usted no me sabe hablar al rato me mando a llamar y puso de testigo a la Sra. Heidy, la sentó y me dijo María, ahí está la puerta abierta si se quiere ir se va, porque yo a usted no le puedo decir nada, yo le dije jefe usted no me sabe decir las cosas a mí, yo le dije una cosa es ser fuerte y otra ser **una persona humillativa y usted es una persona humillativa** y por eso le pregunte que con quien podía hablar y me dijo ahí están los correos y mande lo que usted quiera mandar, yo le dije que yo estaba muy agradecida con la empresa, que a esta empresa le tenía mucho cariño que era el sustento de mi familia y que yo quisiera de tener la oportunidad de conocer el presidenta de la compañía para bendecirlo por darme la oportunidad de estar en esta empresa y me dijo vamos hacer una cosa, pase todo por escrito que yo le paso también todo por escrito. Al rato me salió con una circular me cambio el turno del almuerzo, yo salía de 12 a 2 pm y me lo coloco de 11 a 1 pm, yo le dije que porque nacía eso, si él sabe muy bien que yo saque una moto para mi hijo y él está haciendo las prácticas en la NISSAN, el sale a las 12 y entra a las 2pm y me recoge y luego vuelve y me traer, ya que eso me perjudicaba y me dijo que ese era el horario) y así lo mandaba la empresa y que Edullar iba salir de 1 a 3pm, para que los dos oficios varios, que somos Edullar y yo, no saliéramos al mismo horario, pero Edullar sigue saliendo en el mismo horario de 12 a 2pm, y **en la circular lo puede decir que soy la única que me cambio el horario y la circular la tiene la Sra. Heidy y todos siguen saliendo en el mismo horario.** Esa misma tarde llegué, y yo le colocaba a mi jefe, todos los días su vaso de agua en el escritorio y me dijo que lo recogiera y **que no le sirviera más agua y me dejo de hablar, no me decía ni buenos días,** de casualidad por el vaso de agua, **un día me trato mal delante del Señor Hermes del Local, me dijo gritado María el vaso de agua, yo le dije jefe yo ya se lo coloque y me dijo usted no me ha colocado nada y si es así como lo atiende a uno, que espera los clientes, el señor que estaba sentado ahí le dijo Cesar, tú te tomaste ya el agua, quien dijo ella no me ha colocado nada a mí, le fue a llenar el vaso con agua y me dijo tómeselo usted.**

A transcurso de todo esto, estuve a punto de ir a la oficina de trabajo para poner una demanda de acoso laboral, solo por no perder mi trabajo, porque yo a él le tengo mucho miedo y miedo de perder el trabajo, porque como se lo comente, a la Dra. Yovanna y a la Dra. Vanessa, **me siento delante de él como una hormiguita**, el jefe un hombre profesional, tantos años en la empresa y yo pienso que el día que estuvo la Dra. Yovanna y me comento que el porque me trataba así, si de pronto podía haber algo, me da mucho miedo y le dije a la Doctora que temía mucho por mi familia y mis hijos, que yo sabía algo, que él sabe que yo sé y por eso pienso, que yo sé y la Dra. Yovanna me dijo que hablara que todo estaba bien, yo sabía, yo me entere así Dra, que Jheradín del almacén de repuestos comenzamos a tener una amistad, ella me tiene mucha confianza y me duele Dra. Que por yo ayudarla o de decir lo que Jheraldin me dijo estaba saliendo con el jefe y que todo marchaba bien, pero que ella tenía la sospecha que también andaba con Karen a Cajera, **él me decía a mí la chismosa de Suzuki**, un día me dio rabia y le dije que me hiciera el favor y me respetará que yo no era chismosa, si yo fuera chismosa supieran muchas cosas y **él me dijo virgen del Carmen** y le dije ahí se las dejo jefe. Él le traía comida a Karen y Jheraldin

*se daba cuenta de todo y él pensaba por la amistad que yo le tenía a Jera, se lo decía todo, ellas comenzaron a sospechar entre ellas, hablaban hasta el fin que entre ellas dos, descubrieron que andaba con las dos, Jheraldin, lo que yo sé no ha vuelto más con él y de Karen no sé, porque Jheraldin no me ha dicho más nada y de ahí es de donde Jheraldin y el jefe empezaron las discusiones fuertes delante de los compañeros **en una reunión, prácticamente la trato de ratera**, porque faltaba unos repuestos y él dijo que el confiaba más en José auxiliar de taller que en ella y no me explico que fue lo que paso entre el jefe y Jheraldin, porque ella me comentaba, que ellos al principio estaban muy bien, yo tuve de pronto el atrevimiento de grabar a Karen, Karen comentándome sobre todo y yo diciéndole que el jefe me tenía la mala porque él sabía que yo sabía todo, que yo no tenía que ver en esos problemas y que yo me dedicaba a trabar y hacer mis cosas bien y lo pueden decir todos mis compañeros no sé si Bonni, porque Bonni me dejó de hablar después de la última visita que hicieron ustedes la dra. Yovanna y usted Dra. Vanessa, no sé porque yo les dije a ustedes dos que cuidado alguien se enteraba porque me daba mucho miedo, yo lo que quiero es que las cosas cambien por el progreso de la empresa se siente un ambiente bastante pesado”.*

Esas declaraciones fueron ratificadas procesalmente por Jheraldin Rubiano Suarez y Esilda María Garrido Quintero y fueron respaldadas además por las testigos Vanessa Viviana Casas y Yovana González, quienes fungen como jefe de almacén *-jefe inmediato del actor durante los sucesos enrostrados a este-* y como jefe de gestión humana de la empresa demandada, por lo que la Sala les otorga pleno valor probatorio, al percibir de manera directa los hechos relatados.

A folios 231 a 255, se allegó al proceso copia del Reglamento interno de Trabajo de Suzuki Motor de Colombia SA, que en su **artículo 73** se dispuso: “**ARTICULO 73°. Constituyen falta grave y justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo**, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes: **d). Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias**”.

Por su parte en el **artículo 65 ibidem**, se tipificó: “**son obligaciones del trabajador: 9. tratar a los superiores, compañeros de trabajo, clientes de la empresa y público en general con respeto y cortesía y prestar sus servicios de manera puntual, cuidadosa y diligente, en el lugar y contradicciones de trabajo acordadas. 39. Evitar situaciones personales o conflictivas dentro o fuera de la empresa con sus compañeros de trabajo con**

terceros contratistas o clientes que puedan poner en riesgo la integridad de la empresa u sus relaciones.

PARAGRAFO 1º. *Responsabilidad de mandos medios. El personal de mandos medios representa a la empresa ante los trabajadores que dirigen, según el orden jerárquico establecida. Estas personas tienen como principal responsabilidad el acertado manejo de la empresa y del personal a su cargo aplicando y haciendo cumplir políticas, instrucciones y procedimientos establecidos por la ley y por la empresa, en consecuencia, están obligados a cumplir, además de los puntos anteriores, con los siguientes:*

c. *Aplicar las políticas, instrucciones, procedimientos, normas y reglamentos de la empresa y las disposiciones legales laborales vigentes, mirando en conjunto el bien del trabajador y los derechos y deberes de sus subordinados inherentes a su relación laboral.*

d. *Mantener la disciplina dentro del grupo, por el buen uso de su autoridad de mando. Estimular el trabajo en equipo y la colaboración del personal en todas las tareas que se le encomienden”.*

El **artículo 67º** de ese reglamento se instituyó que “*se prohíbe a los trabajadores: 16. Promover discordias entre los compañeros de trabajo, iniciar al desconocimiento de ordenes impartidas, crenado un mal ambiente de trabajo. 44. Las repetidas desavenencias con sus compañeros de trabajo.*

PARAGRAFO 3º: *OBLIGACIONES ESPECIALES PARA LOS JEFES DE DEPARTAMENTO Y SUPERVISORES EN GENERAL: 7. Dar ejemplo de su propia conducta. PARAGRAFO 4º. La violación o el no cumplimiento por parte del trabajador de cualquiera de las prohibiciones establecidas, que para el efecto se califican como grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo”.*

Y finalmente el numeral 10 del párrafo 1º del artículo 73 de ese estatuto preceptúa que: “*Además de las anteriores faltas constituyen faltas graves las siguientes: 10. Discriminar o permitir discriminación a cualquier trabajador por razones de sexo, raza, estado civil, religión, política etc.”*

De ese material probatorio, se relievra que en efecto el entonces trabajador incurrió en la justa causa para terminarle el contrato de trabajo, traída por el numeral 2º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto Ley 2351 de 1965, esto es *“todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, en contra del patrono los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajos”*. Así como en las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de qué trata el literal D del artículo 73 del Reglamento Interno de Trabajo, al haber incurrido el actor en la inobservancia de las obligaciones especiales y prohibiciones dispuestas en los numeral 9º y 38 del artículo 65 y numerales 16 y 44 del artículo 67, del mentado reglamento, cuya inobservancia se califican como graves conforme al parágrafo 4º de ese artículo. Eso al referirse a sus compañeras de trabajo y/o subordinadas con términos despectivos e injuriosos tales como *“chismosa”, “analfabeta”, “no me sirvas agua porque me vas a envenenar”* y por insinuar que una de ellas había sustraído sin autorización unos repuestos y demás situaciones detalladas por las testigos, actos estos que a criterio de esta corporación lo sitúan en las causales que justifican el despido de Castro Valencia.

Ahora, en lo que respecta a la supuesta inobservancia de la empleadora en el trámite efectuado previo al despido, consistente en diligencia de descargos, de que se duele el promotor del debate cuando afirma que *“en lo que tiene que ver con el debido proceso disciplinario de mi mandante, al interior de la empresa demandada, en el trámite del mismo, este fue irregular desde un comienzo, pues no gozó de las garantías de acceder a un proceso justo y adecuado”*, vale precisar que el despido no debe entenderse como una sanción disciplinaria que se impone al trabajador, sino la consecuencia por incurrir el trabajador en una justa causa, o por decisión unilateral del empleador, caso en el cual se presenta el despido injustificado, por lo que en principio, y por regla general, tratándose del despido no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias.

Al respecto la jurisprudencia vertical de la Sala Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia refiriéndose al tema, tiene decantado que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, así lo ha adoctrinado en sentencia como la SL1524 -2014, SL 3691-2016, SL 1981-2019, reiterada en la SL 2351-2020, en la que en lo pertinente se dijo:

*“la Corporación ha sido enfática en sostener que **el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma**, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo”. (subrayas y negrilla por fuera del texto original).*

Asimismo, debe precisarse que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, eso por supuesto, no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa que le asiste al trabajador. Ha dicho la jurisprudencia¹ expresamente que:

*“No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: **a)** la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos²; **b)** la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo*

¹ CSJ SL2351-2020.

² El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

*contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el **procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo**". (negrilla y subrayado por la sala).*

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 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.

Ante ese panorama, esta corporación encuentra acierto en la decisión adoptada por el juez de primer grado en este aspecto, pues el actor incurrió en las conductas endilgadas en la carta de terminación del contrato de trabajo, mismas que constituyen justas causas para ser despedido, razón por la que la sentencia consultada se confirma en este respecto.

2. Del reajuste salarial.

El artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, Subrogado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990, establece que "**El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.**"

Por otra parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia en sentencias como la SL1072-2021, tiene decantado que "**la discusión sobre ajustes, aumentos o incrementos salariales distintos al del salario mínimo legal, escapa a la órbita de competencia del juez del trabajo, en tanto se trata de un conflicto de tipo económico, propio de otros escenarios, y no de tipo jurídico, que es el que corresponde dirimir a los jueces, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.º del Código de**

Procedimiento del Trabajo y de la Seguridad Social, bajo el entendido general de que las competencias judiciales son regladas”.

En el presente asunto, se duele el actor en el hecho “DOCE” del escrito de demanda que “*el último salario que debía percibir mi mandante en la fecha del despido esto es el 17 de mayo de 2017, era de \$2.993.913, teniendo en cuenta el reajuste decretado para el **incremento salarial del 7% decretado por el gobierno nacional**, conforme al mecanismo de incremento salarial que tenía establecido la demanda anualmente con sus trabajadores”.*

Ante esa pretensión de incremento salarial, conforme al decretado por el Gobierno Nacional, vale precisar que ese incremento aplica exclusivamente al sector público y no al privado al que pertenecía el actor, por lo que mal se haría en ordenar dicho incremento, además que no puede el juez del trabajo entrar a definir una situación de carácter económica que le está expresamente prohibido, tal y como lo estableció la Corte Suprema de Justicia en el aparte jurisprudencial antes referido, razón por la que se confirma la decisión absolutoria respecto de este punto.

3. Del pacto colectivo.

El artículo 481 del CST, modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, consagra que los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, **pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.**

En ese sentido, empleadores y trabajadores a través de los pactos colectivos de trabajo, fijan las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Así lo expresó la Sala en sentencia CSJ SL856 de 2013:

"El artículo 481 en cuestión tiene como fin establecer las normas que han de regular los pactos colectivos celebrados entre el empleador y los trabajadores no sindicalizados. Con tal reglamentación, el legislador está reconociendo,

implícitamente, la libertad de los empleadores para celebrar pactos colectivos con aquellos trabajadores suyos, cuyo deseo es mantenerse al margen del sindicato, y a la vez está brindando una oportunidad a quienes libremente optan por no asociarse para mejorar las condiciones laborales, al igual que la tienen los sindicalizados mediante la convención colectiva.

*Según el texto de la citada norma, los pactos colectivos se regulan por los preceptos contenidos en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, **pero con la particularidad que solamente se aplican a quienes los hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos.***

*De tal manera que es por remisión del mismo artículo 481 del CST, en arreglo a lo dispuesto en el artículo 467 del CST, al igual que sucede con la convención colectiva, que el pacto colectivo, **una vez es suscrito por el trabajador o este se adhiere a él, sirve para fijar las condiciones de rigen los contratos de trabajo**".*

En el asunto bajo análisis, pretende el actor se condene a la demandada al pago de los beneficios extralegales contenidos en el pacto colectivo de trabajo tales como “*prima de vacaciones*”, “*auxilio por educación del trabajador y de sus hijos*” y “*auxilio de alimentos*”.

Entre folios 467 a 471, obra Pacto Colectivo de Trabajo, de la Empresa Suzuki Motor de Colombia SA, vigente para el periodo 1º de febrero de 2007 al 31 de enero de 2011, prorrogada para la vigencia 1º de febrero de 2011 hasta el 31 de enero de 2015 (fº 472), la que a su vez se prorrogó para el periodo 1º de febrero de 2015 al 31 de enero de 2019 (fº 473), sin embargo no se acreditó que el demandante Cesar Augusto Castro Valencia, la hubiera suscrito o adherido a ella, por lo que no le es aplicable tal y como lo dispone el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, razón esa suficiente para confirmar lo decidido por el a quo, pero por las razones aquí expuestas.

4. Sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales.

La Ley 789 de 2002 que modificó el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, contempla las obligación del empleador frente al trabajador, de cancelar al momento de finalizar el contrato de trabajo los salarios y prestaciones sociales debidos. La referida sanción consiste en el pago de un

día de salario por cada día de retardo en el pago de los referidos emolumentos.

La citada sanción moratoria no opera de forma automática, pues para su procedencia, se debe indagar si el comportamiento omiso del empleador estuvo revestido de buena o mala fe. (CSJ SL458-2013; CSJ SL589-2014; CSJ SL11591-2017; CSJ SL17429-2017; y CSJ SL912-2018). Así, lo ha referido la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, al advertir que ***“Las sanciones moratorias (arts. 65 CST, 99 Ley 50/90) proceden cuando el empleador no aporta elementos de convicción o razones satisfactorias y creíbles de su conducta, es decir, que obró de buena fe pese a incurrir en mora en el pago de salarios y prestaciones del trabajador”***. (CSJ SL1439-2021).

En el caso bajo estudio, no hay lugar a imponer condenas por este concepto como quiera que no se acreditó que a la terminación del contrato de trabajo, existiera deuda alguna en favor del trabajador por concepto de salarios y prestaciones sociales.

Por todo lo dicho se confirma en su integridad la sentencia consultada y no se impondrán costas por esta instancia ante su no causación.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR – SALA N°1 CIVIL-FAMILIA-LABORAL, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, el 5 de septiembre de 2019.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

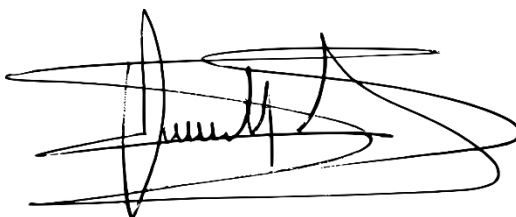
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Intervinieron los Magistrados,



EDUARDO JOSE CABELLO ARZUAGA

Magistrado Ponente



ÓSCAR MARINO HOYOS GONZÁLEZ

Magistrado



JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH

Magistrado