

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR SALA TERCERA DE DECISIÓN CIVIL-FAMILIA-LABORAL

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
Magistrado Ponente

SENTENCIA LABORAL

Ocho (08) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado mediante acta N° 0135 del 08 de febrero de 2024

RAD:20-001-31-05-002-2019-00314-01 proceso ordinario laboral promovido por CARLO ANDRES RAMIREZ contra OTONIEL LEAL QUINTERO.

1. OBJETO DE LA SALA.

De conformidad con la Ley 2213 del 13 de junio 2022, por medio de la cual se adopta como legislación permanente el Decreto 806 de 2020, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de Valledupar, Cesar, integrada por los Magistrados **HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA**, **JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ** y **JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH** quien la preside como ponente, procede a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia proferida el 22 de Mayo de 2023, por el Juzgado Segundo laboral del circuito de Valledupar, cesar dentro del proceso de referencia.

2. ANTECEDENTES.

2.1. DEMANDA Y CONTESTACIÓN.

2.1.1. HECHOS.

2.1.1.1. Manifestó el actor **CARLOS ANDRES RAMIREZ LOPEZ** que celebró contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con fecha inicial del día 01 de junio de 2009 hasta el 31 de agosto de 2009 con el señor **OTONIEL LEAL QUINTERO** propietario del establecimiento de comercio **AMERICAN'S PAN**; afirma que desempeñó el cargo de Auxiliar De Servicios Generales (panadero).

2.1.1.2. Señaló que se establecieron jornadas laborales de 8 horas diarias, de lunes a sábados, que el valor del salario seria de 1 salario mínimo mensual vigente cancelado por periodos de pagos quincenales.

2.1.1.3. Punteó que, una vez vencido el plazo inicialmente pactado del contrato laboral, este se prorrogó por periodos consecutivos iguales al inicialmente pactado hasta el año 2019, La décimo segunda prórroga iba desde el (1) primero de junio de 2018 al 31 de mayo 2019. Durante esta prórroga fue despedido el 1 de agosto de 2018 por una justa causa legada por el empleador.

2.1.1.4. Índico RAMÍREZ LÓPEZ que el 16 de agosto de 2018 le fue entregada una carta en la que el señor OTONIEL LEAL QUINTERO daba por terminada la relación unilateralmente por justa causa.

2.1.1.5. Adujo que Durante lo relación laboral o mi representado no se le canceló las cesantías correspondientes o los años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013, tal como consta en el certificado de pago de cesantías emitido por lo empresa aportes en línea el 24 de septiembre de 2018.

2.2. PRETENSIONES.

2.2.1. Solicita se declare la nulidad de la diligencia de descargos de fecha 16 de agosto de 2018, así mismo, pretende se declare que el despido del señor CARLOS ANDRES RAMIREZ LOPEZ fue sin justa causa.

2.2.2. En cuanto a las condenas, pretende que se condene a la querellada a pagar las sumas indexadas de los siguientes conceptos:

- ✓ Cesantías correspondiente solos años 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013.
- ✓ intereses de cesantías
- ✓ Intereses de cesantía.
- ✓ Indemnización sancionatoria, prevista en el Art 64 CST esto es, los salarios dejados de percibir correspondientes o los meses de septiembre, octubre, noviembre y diciembre de 2018, así como los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo de 2019 equivalente a un (1) smlmv.
- ✓ Indemnización moratoria o en su defecto pago de indexación de las sumas adeudadas.
- ✓ Que se condene ultra y extrapetita.
- ✓ Costas y agencias en derecho.

2.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

En cuanto a los hechos referente a la relación laboral, manifestó que son ciertos toda vez que el demandante presto servicios a **AMERICAN'S PAN**; aclarando que

en folio número 14 de la demanda obra un contrato de trabajo suscrito con una persona distinta del demandado, contrato que fuera aportado por el mismo demandante.

Que los hechos relacionados a la diligencia de descargos manifiestan que dicha diligencia se realizó dentro de los parámetros legales, que el día 15 de agosto de 2018, el demandante no se presentó a trabajar, lo que era motivo suficiente para terminar el contrato de forma unilateral.

En cuanto a los demás hechos, manifiesta no costarle ya que el contrato que ampara dicho presupuesto factico, no fue suscrito por el demandado.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones, ya que el demandante para tal fecha no trabajo con el demandado, tal como se visualiza en el contrato que el mismo aporta en el folio 14 de la demanda no lo suscribió con el señor Otoniel leal quintero.

En cuanto a las excepciones esta propuso “la *inexistencia de las obligaciones reclamadas por la demandante, cumplimiento del procedimiento disciplinario para declarar la terminación unilateral del contrato laboral*”.

2.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

En sentencia del 25 de mayo de 2023, la Juez Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, se declaró que entre CARLOS ANDRÉS RODRÍGUEZ LÓPEZ y el demandado Otoniel leal quintero como propietario del establecimiento de comercio AMERICANS PAN, existió un contrato de trabajo que inicio 01 de mayo de 2014 y finalizo sin justa causa el 15 de agosto 2018 , condeno al demandado OTONIEL LEAL QUINTERO como propietario del establecimiento de comercio AMERICANS PAN, pagar a favor del demandante CARLOS ANDRES RAMIREZ LOPEZ, debidamente indexada al momento de su pago, la suma de \$ 2.630.180 pesos, como indemnización por despido sin justa causa, declaro probada la excepción perentoria de inexistencia de las obligaciones reclamadas con respecto al cobro de las prestaciones sociales, absolvió al demandado OTONIEL LEAL QUINTERO, de las restantes pretensiones, condeno en costas a la parte demandada y a favor de la parte demandante la suma del 10% de las condenas impuestas.

2.4.1. PROBLEMA JURÍDICO ABORDADO EN PRIMERA INSTANCIA.

La Juez de primera instancia fijó su problema jurídico en determinar si procedía:

“Determinar si se debe declarar que entre el señor CARLOS ANDRES RAMIREZ LOPEZ y OTONIEL LEAL QUINTERO, como propietario del establecimiento de comercio AMERICANS PAN, existió un contrato a término fijo inferior a un año desde el 1 de junio de 2009 al 15 de agosto de 2018, y por consiguiente si se debe declarar la nulidad de la diligencia de descargo de fecha 16 de agosto de

2018 y por ende que el despido del señor CARLOS ANDRÉS RAMIREZ LÓPEZ, fue sin justa causa”

La Juez de primer grado concluyó que se encontraba probada la excepción perentoria de inexistencia de las obligaciones reclamadas con respecto al cobro de las prestaciones sociales.

Como argumento para su decisión señaló en cuanto al punto de la relación laboral, se tomó como punto de partida el contrato a término inferior a un año que obra en el proceso donde ostenta la calidad del empleador, la señora ESPERANZA LEAL QUINTERO y como trabajador CARLOS ANDRÉS RAMÍREZ LÓPEZ en el cual este fue contratado a partir del 01 de junio del 2009 para ejercer el cargo de auxiliar de servicios generales devengando el salario mínimo para la época hasta el 11 de agosto de la misma anualidad, así mismo revisando el material probatorio se avizora que la señora Esperanza Leal realizó el pago y los aportes al sistema de seguridad social en pensión en desde el mes de junio del 2009 al mes de abril del 2014 y el pago de las vacaciones correspondiente al periodo del 01 de junio del 2010 al 2011, el actor prestaba sus servicios favor del establecimiento de comercio American pan de propiedad del demandado OTONIEL LEAL QUINTERO, en el periodo de 01 de junio al 30 de abril del 2014 no se evidencia que el actor realizara labores para el demandado. Dicho esto, el despacho negará esta pretensión y como consecuencia, al no probar la existencia de la relación laboral demandado, obvio es que este no la adeuda al autor, el auxilio de cesantías de los años 2009 al 2013 y por ende tampoco serán prósperas las indemnizaciones pretendidas como principales no obstante tenemos que a partir del mes de mayo del 2014 el señor Leal Quintero en calidad de empleador realizó pago al sistema de seguridad social en pensión hasta el mes de agosto del 2018 coincidiendo con la fecha de la terminación de la relación laboral sin obviar la certificación laboral donde consta que el demandante presto sus servicios desde 01 de mayo del 2014 hasta el 15 de agosto del 2018 ejerciendo el cargo de panadero a través de un contrato de trabajo a término indefinido realizando en el transcurso de la relación laboral el pago de los salarios y prestaciones de la que no se discute su pago por lo que está plenamente probada la existencia del contrato de trabajo a término indefinido entre Carlos Andrés Ramírez López y Daniel Leal Quintero como propietario del establecimiento de comercio América pan.

2.5. RECURSO DE APELACIÓN.

Inconforme con la decisión, el demandado **OTONIEL LEAL QUINTERO** presentó recurso de apelación, aduciendo que:

- ✓ El demandado tuvo la oportunidad de interponer los recursos contemplados en el reglamento interno del trabajo, lo cual constituye ley para las partes, así mismo indico que él señor RAMIREZ LÓPEZ tenía la obligación de manifestar su

inconformismo con el despido en el momento oportuno y en los términos que se establecen en el reglamento interno para tal efecto, en virtud de ello considera la parte demandante que al no interponer recursos estuvo en total acuerdo con el despido que hoy alega.

2.6. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

2.6.1. DE LA PARTE RECURRENTE.

Mediante auto de sustanciación laboral el 19 de octubre del 2023, se corrió traslado a la parte recurrente para que presente sus alegatos atendiendo lo establecido, pero este hizo uso de este derecho.

2.6.2. DE LA PARTE NO RECURRENTE.

Mediante auto del 20 de septiembre de 2023 se admitió con proveído del 19 de octubre del 2023 se corrió traslado a la para presentar alegatos de conclusión, pero dentro del termino de traslado la parte guardó silencio.

3. CONSIDERACIONES.

Preliminarmente debe expresarse que, verificado el expediente, se tiene que la primera instancia lo remitió con el fin de que se resolvieran los recursos de apelación interpuesto por la parte demandante, en razón por la cual debe ceñirse al principio de consonancia.

Por otro lado, se expresa, de los presupuestos procesales se encuentran satisfechos, situación que permite proferir una decisión de fondo. Además, no se evidencia causal alguna de nulidad que invalide lo actuado.

3.1. COMPETENCIA.

Este tribunal tiene competencia tal como se asigna el Artículo 15 literal B numeral 1 del C.P.T.S.S.

3.2. PROBLEMA JURÍDICO.

Corresponde a esta colegiatura, determinar si:

¿Existió justa causa para despedir al señor CARLOS ANDRES RAMIREZ LOPEZ?

3.3. FUNDAMENTOS NORMATIVOS.

3.3.1. CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.

Artículo 62 Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo.

A) *Por parte del empleador*

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

Artículo 64 Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

“En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente (...).”

3.3.2. CÓDIGO GENERAL DEL PROCESO.

Artículo 176. *“Las pruebas deberán ser apreciadas en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, sin perjuicio de las solemnidades prescritas en la ley sustancial para la existencia o validez de ciertos actos.*

El juez expondrá siempre razonadamente el mérito que le asigne a cada prueba.”

3.3.3 REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO AMERICANS PAN.

Artículo 53 parágrafo segundo *“la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa. Implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.”*

3.4 FUNDAMENTO JURISPRUDENCIAL.

3.4.1 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA – SALA DE CASACION LABORAL

3.4.1.1 De la indemnización por terminación de contrato son justa causa (Sentencia del 24 de febrero de 2021, radicación 85863 MP LUIS BENEDICTO HERRERA DÍAZ.)

“(…) Luego, entonces, cabe recordar que la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

4. CASO EN CONCRETO.

En el entendido que la relación laboral no es objeto de controversia pues se encuentra acreditada el asunto que ocupa a esta sala, establecer si la pretensión del demandante, con referencia a la nulidad de la diligencia de descargos del 16 de

agosto de 2018, así mismo, que se declare que el despido del señor CARLOS RAMÍREZ LÓPEZ fue sin justa causa, por consiguiente que se condene al pago de la indemnización de que trata el art 64 del Cts, pago de cesantías, intereses de cesantías de los años 2009,2010,2011,2012 y 2013.

En contraposición de lo pretendido por la parte actora, OTONIEL LEAL QUINTERO manifestó que los hechos relacionados a la diligencia de descargos se realizó dentro de los parámetros legales, que el día 15 de agosto de 2018, el demandante no se presentó a trabajar, lo que era motivo suficiente para terminar el contrato de forma unilateral, así mismo, manifiesta no costarle los demás hechos a los que hace referencia RAMIREZ LOPEZ ya que el contrato que ampara dicho presupuesto factico, no fue suscrito por el demandado.

La Juez de primer grado indico que respecto a la relación laboral declaro que entre Carlos Andrés Rodríguez López y el demandado Otoniel leal quintero como propietario del establecimiento de comercio AMERICANS PAN, existió un contrato de trabajo que inicio 01 de mayo de 2014 y finalizo sin justa causa el 15 de agosto 2018, condeno al demandado OTONIEL LEAL QUINTERO como propietario del establecimiento de comercio AMERICANS PAN, pagar a favor del demandante CARLOS ANDRES RAMIREZ LÓPEZ, debidamente indexada al momento de su pago, la suma de \$ 2.630.180 pesos, como indemnización por despido sin justa causa, concluyó que se encontraba probada la excepción perentoria de inexistencia de las obligaciones reclamadas con respecto al cobro de las prestaciones sociales, las demás prestaciones las declaro no probadas.

En consecuencia, a lo expuesto, corresponde a esta colegiatura determinar si:

¿Existió justa causa para despedir al señor CARLOS ANDRÉS RAMÍREZ LÓPEZ?

- ✓ Reglamento interno de trabajo AMERICANS PAN (FL 65 a 72 correspondiente al archivo 13 del expediente digital)
- ✓ Carta de despido del 16 de agosto 2018 (FL 04 a 05 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)
- ✓ Acta de descargos del 16 de agosto de 2018 (FL 06 correspondiente al archivo 03 del expediente digital)

Verificado el material probatorio se advierte lo siguiente:

En primer lugar, se debe tener en cuenta que el actor demostró la terminación del vínculo laboral con el demandado, esta última alegando que no existe despido injusto por cuanto, en el presente asunto se dio violación grave al reglamento interno por parte de RAMIREZ LOPEZ, trayendo a colación el artículo 62 del C.S.T. que indica: "Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones

especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”, aduciendo que el actor faltó al reglamento interno de la empresa al faltar a su jornada laboral, lo cual constituye una violación grave al mismo, lo cual es desvirtuado por las pruebas documentales allegadas a este tribunal, *Reglamento interno de trabajo AMERICANS PAN (FL 65 a 72 correspondiente al archivo 13 del expediente digital)* el cual establece:

Artículo 53 párrafo segundo “la falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa. Implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.”

Artículo 55 constituyen faltas graves sancionables con la terminación del contrato por justa causa... b) la falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez ...c) la falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por segunda vez.

De acuerdo a lo anterior, cabe resaltar que la causal invocada por el demandante como justa causa para terminación unilateral del contrato no logra configurarse debido a que se evidencia tanto en el acta de la diligencia de descargos del día 16 de agosto de 2018 (FL 06 correspondiente al archivo 03 del expediente digital), como en la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo por justa causa (FL 04 a 05 correspondiente al archivo 03 del expediente digital), que Ramírez López faltó a su jornada laboral el día 15 de agosto de 2018 por única vez lo cual no configura falta grave.

Así mismo, conviene indicar que la Honorable Corte Suprema de Justicia ha indicado que el solo hecho de que el trabajador se ausente del trabajo no constituye una justa causa para ser despedido y es al empleador a quien le corresponde acreditar que el despido se dio por justa causa, lo que en el plenario no ocurrió. Así mismo la Sala de Cierre también ha referido: *“para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación”.*

Es por esto, el empleador tiene la carga de probar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral cuando el trabajador prueba el hecho del despido, en el presente caso el demandado, no acreditó la justa causa alegada para terminar la relación laboral, pues debe precisarse que la inasistencia a su jornada laboral por primera vez aducida por el

demandado no constituye propiamente un modo de terminación del contrato laboral ni una justa causa de despido; ya que tal figura no existe en la legislación laboral.

Por lo expuesto, sin mayores elucubraciones y en virtud al material probatorio adosado al expediente, se tiene que la Juez de primera instancia no incurrió en ningún desacierto jurídico tal como lo endilga el recurrente pues el alcance que le imprimió a la normatividad en el presente asunto es acorde con los lineamientos jurisprudenciales, por lo que no existe razón para variar su criterio.

se condenará en costa a la parte demandada por no prosperar el recurso.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la Sala Tercera de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida el 25 de mayo de 2023 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Valledupar, Cesar, dentro del proceso ordinario Laboral promovido por **CARLOS ANDRES RAMIREZ LOPEZ** contra **OTONIEL LEAL QUINTERO**.

SEGUNDO: CONDENA en costas a la parte activa de la litis, fíjense como agencias en derecho la suma de ½ SMLMV, a cargo de la parte vencida liquidense como señala el artículo 365 y 366 del CGP.

TERCERO: NOTIFICAR por estado, para tal objeto remítase a la secretaria de la Sala Civil Familia -Laboral para lo de su competencia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

SIN NECESIDAD DE FIRMAS
(Art. 7, Ley 527 de 1999, Arts. 2 inc. 2,
Ley 2213 de 2022;
Acuerdo PCS 20-11567 CSJ)

JHON RUSBER NOREÑA BETANCOURTH
MAGISTRADO PONENTE

JESÚS ARMANDO ZAMORA SUÁREZ
MAGISTRADO

HERNÁN MAURICIO OLIVEROS MOTTA
MAGISTRADO