

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**

CLASE DE PROCESO:	ORDINARIO LABORAL
DEMANDANTE:	CARLOS ARLEY OSPINA CARLOSAMA
DEMANDADO:	DOMESA DE COLOMBIA S.A.
RADICACIÓN:	76001 31 05 003 2011 01064 01
JUZGADO DE ORIGEN:	TERCERO LABORAL DEL CIRCUITO
ASUNTO:	APELACIÓN SENTENCIA - CONTRATO, DESPIDO INJUSTO, REINTEGRO, PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES, DOTACIÓN.
MAGISTRADA PONENTE:	MARY ELENA SOLARTE MELO

ACTA No. 039

Santiago de Cali, treinta y uno (31) de agosto de dos mil veintidós (2022)

Conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, integrada por los Magistrados ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO, GERMAN VARELA COLLAZOS y MARY ELENA SOLARTE MELO quien la preside, previa deliberación en los términos acordados en la Sala de Decisión, procede a conocer de los recursos de apelación interpuestos contra la sentencia 119 del 16 de mayo de 2014, proferida por el Juzgado Tercero Laboral de Descongestión del Circuito de Cali, y dicta la siguiente:

SENTENCIA No. 265

1. ANTECEDENTES

PARTE DEMANDANTE

Pretende se declare que entre las partes existió un contrato a término fijo, vigente desde el 29 de septiembre de 1994 hasta el 21 de agosto 2008, vínculo finalizado por el empleador de manera unilateral e injusta.

Solicita se declare la ineficacia de la desvinculación y en consecuencia se ordene el reintegro junto con el pago de los salarios y prestaciones sociales legales y extralegales, y aportes a seguridad social.

De manera subsidiaria solicita la indemnización de perjuicios, compensación en dinero de la dotación, sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Como sustento de sus pretensiones señala que:

- i) Celebró un contrato de trabajo a término fijo con la demandada el 29 de septiembre de 1994, ejerciendo inicialmente el cargo de operador auxiliar y en el último año, el de auxiliar caminante, devengando un salario promedio mensual de \$550.000.
- ii) Durante la vigencia del contrato el empleador solo le suministró dos dotaciones de vestido y calzado por año.
- iii) Al finalizar la relación laboral no se le informó sobre el estado de los pagos a seguridad social y parafiscales correspondientes a los últimos tres meses.
- iv) El 11 de agosto de 2008 fue citado a descargos para que explicara lo ocurrido el 1 de agosto del mismo año en las instalaciones de IQ Centro de Operaciones Bancolombia; diligencia en la que admitió haber cometido un error operativo al no asegurarse de la recepción de las tulas, indicando que fue presionado al ser sometido a acoso laboral.
- v) No cometió una falta gravísima como pretende hacer ver el empleador en la carta de terminación del contrato del 21 de agosto de 2008, ni omitió controles preestablecidos, ni delegó a otros funcionarios las actividades de propias de su trabajo, ni a él se le asignó la función de recepción y entrega de tulas para que las ejerciera en forma personal e indelegable. En la carta de terminación del contrato no se hace referencia ni se indica en qué reglamentos o documentos

internos de la empresa se encuentran preestablecidos esos procesos de control y seguridad que debía seguir con suma rigurosidad.

PARTE DEMANDADA

Domesa de Colombia S.A. aceptó la existencia del contrato de trabajo a término fijo, los extremos temporales, el último cargo, el salario devengado y la forma y razones por las que dio por terminado el contrato, alegando una justa causa. Indicó que siempre cumplió con todas las obligaciones surgidas del contrato de trabajo, y quedó comprobado que el actor desacató órdenes en repetidas oportunidades, incurriendo en faltas graves, siendo objeto de llamados de atención verbales y escritos.

Se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso las excepciones de mérito que denominó: *“Cobro de lo no debido, Inexistencia de las obligaciones pretendidas, pago de lo debido y buena fe, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante y ausencia de obligación en la demandada.”*

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTION DEL CIRCUITO DE CALI por sentencia 119 del 16 mayo de 2014 DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación respecto a las pretensiones principales y la sanción del artículo 65 del C.S.T. e indemnización por despido injusto.

CONDENÓ a DOMESA DE COLOMBIA S.A. a reconocer y pagar a favor del demandante el valor correspondiente al vestido y calzado de labor, por \$1.300.000, suma que debe ser indexada a partir del 22 de agosto de 2008.

CONDENÓ en costas a la demandada.

Consideró la *a quo* que:

- i) Entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, dese el 29 de septiembre de 1994, modalidad modificada, para ser a término indefinido, el 28 de mayo de 1995; el actor desempeñó como último cargo el de “operador externo caminante”, culminando la relación laboral el 21 de agosto de 2008.

- ii) Señaló que lo dicho en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte llevaron a establecer que confesó cometer un error que pudo llegar a afectar la imagen y economía de la compañía, por haber confiado sus labores a sus compañeros de trabajo, lo constituye incumplimiento de su contrato de trabajo.
- iii) Según el contrato de trabajo, la falta se califica como grave, concluyendo que incurrió en la causal de despido invocada por el empleador.
- iv) Los pagos de los aportes a seguridad social y parafiscales están acreditados.
- v) Para los años 2005 y 2007 solo fueron entregadas al demandante dos dotaciones y en el año 2008 no se demostró el cumplimiento de esta obligación.
- vi) Desestimó la objeción por error grave presentada frente a dictamen rendido por perito evaluadora y ordenó la indexación del monto adeudado y liquidado por concepto de vestido y calzado de labor.

RECURSOS DE APELACIÓN

PARTE DEMANDANTE

El apoderado del actor apeló la decisión, solicitando sean revocados los numerales primero y cuarto, y en su lugar se condene a la accionada al pago de la indemnización por despido sin justa causa e indemnización de perjuicios consagrada en el artículo 65 del C.S.T.

Fundamentó sus motivos de inconformidad indicando que la a quo se limitó a examinar si la falta alegada por el empleador para el despido era calificada como grave, cuando debió analizar si los hechos por los cuales fue desvinculado el trabajador revestían de la gravedad que indicaba la empresa demandada, ya que el hecho de que en el contrato de trabajo se haya estipulado como falta grave “cualquier acto o negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de sus funciones”, es una imposición de la parte dominante que transgrede el equilibrio social y económico de la parte más débil en la ecuación laboral, que tiene que adherirse a la voluntad impuesta por el más fuerte sin ninguna resistencia y ante la necesidad de obtener un empleo; por lo que debió estudiarse si la gravedad

atribuida a los hechos con que se justificó la terminación del contrato laboral ameritaba la terminación del contrato y si no estaba calificada como tal en el reglamento interno de trabajo y ha decantado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación laboral, corresponde al juez calificar si los mismos constituyen una falta grave que justifique el despido.

Citó la carta de despido dirigida a su poderdante, para señalar que no se le puede atribuir responsabilidad alguna al trabajador en los hechos que motivaron la terminación del contrato, toda vez que en el relevo de las tulas realizado por los funcionarios de la empresa en IQ, participaron dos empleados más, pero se dejó solo al trabajador Carlos Ospina en la función de subir y bajar las tulas en un escenario complicado, además porque los funcionarios de la empresa IQ se encontraban festejando en dicho lugar, lo que tornó más difícil y complejo la recepción de las tulas, lo que obligó al trabajador a solicitar colaboración por parte de su empresa, pero esta nunca llegó; por lo que las omisiones involuntarias en que pudo haber incurrido el trabajador no pueden ser calificadas como “graves” con la trascendencia suficiente para dar por terminado sin justa causa el contrato, después de 14 años de labores; además que la demandada no aportó manual de funciones del trabajador desvinculado, lo dejó solo el día de los hechos que motivaron la decisión en la recepción de tulas, sin prestarle la colaboración pertinente a pesar de haberla solicitado, sin que se aportaran pruebas con que se demostraran las órdenes e instrucciones impartidas y que efectivamente debía seguir estrictamente el proceso de relevo de tulas; y si existió una irregularidad por parte del trabajador la misma no puede calificarse de gravísima.

En cuanto a lo establecido en el artículo 65 del C.S.T, indicó que se probó que la demandada debía prestaciones sociales de uniformes y calzado y que al momento de la terminación del contrato no las compensó en dinero como era su obligación, además que la prohibición legal de que trata el artículo 234 del C.S.T. solo opera en desarrollo y ejecución del contrato de trabajo y no a la terminación del mismo, y si al momento de terminar la relación laboral el empleador no paga de manera completa las prestaciones sociales debe pagar la indemnización consagrada en el artículo 65 del C.S.T., pues existió mala fe de la demandada al no pagarle al trabajador al momento de la terminación del vínculo laboral todos los derechos laborales que por ley le corresponden.

PARTE DEMANDADA

La apoderada de Domesa de Colombia S.A. presenta recurso de apelación solicitando que sea revocada la condena impuesta.

Explicó que de conformidad con el artículo 234 del C.S.T está prohibido el pago o remuneración de las dotaciones, respaldando su posición en sentencia de Corte. Concluye, que si se planteara la posibilidad de que por vía judicial se reclame la indemnización por los supuestos perjuicios causados, debió acogerse a los requisitos procesales que se exigen para que pueda ser reconocida la pretensión, como es la prueba de que el demandante haya suplido los gastos en que dice haber incurrido para adquirir las dotaciones o prendas de labor, situación que no fue demostrada.

Finaliza indicando que la condena impuesta se encuentra afectada por el fenómeno prescriptivo ya que el demandante no presentó reclamación alguna previa a la acción.

TRAMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme el Art. 15 del Decreto Legislativo 806 de 2020, se corrió traslado a las partes por un término de cinco (5) días para que presenten alegatos de conclusión.

Dentro del plazo conferido, las partes presentaron alegatos de conclusión.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no se constituyen en una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación que fue interpuesto y sustentado ante el a quo.

2. CONSIDERACIONES

Por el principio de consonancia -artículo 66A del CPTSS-, la Sala sólo se referirá a los motivos de inconformidad contenidos en los recursos de apelación.

No advierte la sala violación de derecho fundamental alguno, así como tampoco ausencia de presupuestos procesales que conlleven a una nulidad.

2.1. PROBLEMA JURÍDICO

Corresponde a la Sala resolver los siguientes problemas jurídicos: **a)** Si, de acuerdo con las pruebas recaudas, el demandante CARLOS ARLEY OSPINA CARLOSAMA fue despedido de manera unilateral e injusta por parte de DOMESA DE COLOMBIA S.A.; de ser así, si procede el reconocimiento de indemnización por despido injusto conforme el Art. 64 CST; **b)** Si procede la condena por indemnización moratoria prevista en el artículo 65 C.S.T. por la falta de entrega de calzado y vestido de labor y la no compensación de estos conceptos al finalizar el contrato de trabajo; **c)** si, se encuentra ajustada a derecho la condena impuesta por la a quo y si respecto a ésta debió analizarse el fenómeno prescriptivo.

2.2 SENTIDO DE LA DECISIÓN

La sentencia apelada **confirmará**, por las siguientes razones:

¿Fue el demandante despedido de manera unilateral e injusta por parte de DOMESA DE COLOMBIA S.A.?

Para resolver el problema jurídico inicial, es necesario referirse contrato celebrado entre las partes:

Se aporta contrato individual de trabajo a término fijo (Fls.4 a 8, 62 y 75) de fecha inicial 29 de septiembre de 1994, el cual fue modificado por las partes de común acuerdo, cambiando su modalidad a indefinido el 28 de mayo de 1995, extremos temporales que no fueron objeto de discusión, ni el último cargo que ostentó el demandante que fue el de “operador externo caminante”.

El 21 de agosto de 2008 Domesa de Colombia S.A., por intermedio del Jefe Regional de Operaciones, Diego Fernando López, comunicó la terminación del contrato de trabajo al señor Ospina Carlosama, señalando que violó gravemente sus obligaciones legales al omitir controles y delegar funciones respecto a la entrega de unas tulas (de propiedad de Bancolombia), “*cuando la recepción y*

entrega de tulas se le había asignado para que la ejerciera de forma personal e indelegable” (Fl.75).

Se alega en la demanda que el despido fue unilateral e injusto; por consiguiente, conforme la carga de la prueba que incumbe a cada una de las partes, corresponde al trabajador probar el hecho del despido, mientras que el empleador debe demostrar que se encontraba amparado por una justa causa, así lo ha sostenido la jurisprudencia de la CSJ, entre otras en las sentencias SL4547-2018, SL2432-2020.

Se observa a folios 4 y 75 documento de fecha 21 de agosto de 2008, en el que se le informa al actor que atendiendo a su “...*falta gravísima cometida el 01 de agosto, cuando sin permiso o autorización de persona alguna de la empresa, omitió los controles preestablecidos, no realizó el respectivo relevo de responsabilidad con IQ, ni punteó ni verificó los precintos de la devolución; delegó las funciones de entrega de tulas en otros funcionarios, transgrediendo así procesos operativos y de seguridad de Domesa de Colombia S.A. previamente conocidos por usted, actuación que reviste mayor gravedad si se tiene en cuenta que la función de recepción y entrega de tulas se le asignó para que la ejerciera de forma personal e indelegable.*

Como con lo anterior violó usted gravemente sus obligaciones legales, le notificamos que por justa causa y a partir de la fecha queda terminado su contrato de trabajo de acuerdo con los establecido en el numeral 6, literal A, del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 con concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del CST”

En la mencionada carta de despido la demandada cita las siguientes normas:

“DECRETO 2351 DE 1965

ARTÍCULO 7. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

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. (...)”

“Código Sustantivo del Trabajo

Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador

Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.” (Subrayas propias)

En cuanto a los hechos que motivaron el despido del señor Carlos Arley Ospina, milita a folios 14 y 15 formato de solicitud de descargos en el que se lee lo siguiente:

“Ayer 04 de agosto se recibió en el centro de logística Bancolombia la llamada por parte de un funcionario de la oficina de Cerrito (Bancolombia), preguntando por la devolución de esta oficina, al verificar las planillas que lleva el área del centro de logística despacho no se encontró tula para esa oficina, pero al revisar la planilla de recepción a IQ del día viernes, se detectó que el señor Carlos Ospina operador caminante, firmó a conformidad la recepción de toda la devolución incluyendo la tula de Cerrito la cual aparece relacionada con precinto No. 12418445, la devolución en este momento se encuentra extraviada e IQ tiene la planilla como recibido de Domesa con la firma de Carlos Ospina.

El levantamiento de información realizado el día de ayer 04 de agosto resume lo siguiente:

El día viernes 01 de agosto el señor Carlos Ospina recibe por parte de IQ, las devoluciones del cliente Bancolombia, ese día hubo una reunión de funcionarios de IQ en la zona de entrega y despacho de tulas, Carlos recibe pero no verifica, ni apunta las UCS que recibe, sino que empieza a bajar y delega su responsabilidad al operador Nestor (en informe que Carlos presenta reporta que esa responsabilidad se delegó a Jorge Rojas , pero ayer se validó y la persona que despachó la UCS fue el operador Nestor), quien a su vez no realiza ningún tipo de verificación y dejándose llevar por la presión del momento ocasionada por los operadores motorizados, entrega sin verificar. (...)

El 11 de agosto de 2008 se realizó la diligencia de descargos al señor Carlos Arley Ospina de la cual se extraen los siguientes apartes¹:

“...PREGUNTADO. Conoce las funciones de su cargo. CONTESTO. Claro. PREGUNTADO. Conoce las razones por las cuales esta citado, de ser así cuéntenos lo que conoce al respecto. CONTESTO. El día viernes 01 de agosto de 2008 llegué a IQ y me encontré al personal de IQ en una reunión con gente de Bogotá y en general ellos estaban ocupando todo el salón de recepción de tulas y los funcionarios de IQ estaban lentos en la entrega de tulas, estaban entregando entre 4 y 6 tulas, en medio de la reunión me estaban entregando las tulas y allí no había forma de revisar o apuntar, como hasta donde yo sé en Domesa dicen que Domesa somos todos le pedí el favor al señor Jorge Rojas que yo le iba bajando las tulas al primer piso y con la copia de las tulas le solicité, le pedí encarecidamente que él fuera revisando tula por tula y que no entregara todas las tulas hasta estar seguro de que total teníamos, esto no se cumplió ya que el señor muy tranquilo le dijo al señor Néstor el que recibe en general las tulas que para qué hacían esto, cuando ya terminé de bajar las tulas le pedí a Jorge que me diera el total de las tulas y que si había revisado, me confié de lo que él me dijo ya que cuando miré si estaban todas las tulas según él los operadores ya se habían llevado una parte y Néstor Sabogal ya estaba despachando, no cumpliendo con lo que les había pedido y faltando al sentido de colaboración que uno espera como funcionario de Domesa (...)

PREGUNTADO. Usted ha recibido capacitación acerca del producto de Interoficinas y el manejo de los relevos de responsabilidad. CONTESTO: Sí (...)

PREGUNTADO. Por qué si usted solicitó apoyo por parte de sus compañeros aparece en la hoja de ruta su firma. CONTESTO: Porque el Sr Jorge abuzó de la confianza mía y me aseguró que ese era el total de las tulas y yo ya no podía hacer nada, porque una parte de las tulas se las habían llevado los operadores motorizados, ya que este Sr iba a quedar encargado de esta operación y además él debe ser el ejemplo porque él es prácticamente antiguo y él le debía haber entregado las tulas puteadas al señor Néstor Sabogal , según Néstor este Sr se pasó todas mis recomendaciones por alto, ya que el en si no cumple con los procesos y poniéndome en tela de juicios con los funcionarios de Domesa, ya que lo que yo procuré fue de que las tulas se fueran a buena hora y no perjudicar la operación de entrega de los motorizados.(...) PREGUNTADO. En algún momento reportó alguna novedad a operaciones por medio del avantel u otro medio. CONTESTO. Si, que se iba a demorar la devolución, por este motivo pedí ayuda a los dos compañeros para que se agilizará la entrega y no hubiera tanto retardo en la entrega de dichas tulas. PREGUNTADO. Cuál fue el error operativo en el cual ud incurrió. CONTESTO. El no asegurarme yo mismo en la recepción de tulas. PREGUNTADO. Es consciente que el error que usted cometió es una

¹ Ver folios 9 a 12 y 67 a 70 cuaderno primera instancia.

falta a los procesos operativos y de seguridad de Domesa de Colombia. CONTESTO. Si, pero en este caso el sitio donde me encontraba tenía complicación para la recepción de éstas tulas por eso solicité ayuda para que el proceso fuera perfecto. (...)” (Subrayas propias)

Como viene de verse, en ningún momento el señor Carlos Arley Ospina niega haber delegado la función de verificar la cantidad de tulas que le eran entregadas en sus compañeros, acepta que este hecho ocurrió el 1 de agosto de 2008, siendo este hecho la razón invocada y que por sí sola en la falta cometida y alegada por su empleador, más allá de las valoraciones que señala el apoderado de la parte actora debieron hacerse para calificarla como grave o gravísima.

Lo dicho por el actor en los descargos guarda consonancia con lo expresado en el interrogatorio de parte donde indicó; *“...no porque el día que estuve en IQ si verifiqué la tula que estuviera en buenas condiciones, lo que no se efectuó fue el conteo por la dificultad de que me encontraba en ese momento”*²

Señala la parte actora en su recurso que la a quo se limitó a examinar si la falta alegada por el empleador para el despido era calificada como grave, cuando debió analizar si los hechos por los cuales fue desvinculado el trabajador revestían la gravedad que indicaba la empresa demandada y si conducían al despido, argumentando que el hecho de que en el contrato de trabajo se haya estipulado como falta grave *“cualquier acto o negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de sus funciones”* es una imposición de la parte dominante que transgrede el equilibrio social y económico de la parte más débil en la ecuación laboral.

Respecto a esto, debe reiterar la Sala que para el tema puntual del despido incumbe al empleador demostrar que se encontraba amparado por una justa causa, y cosa diferente es examinar la gravedad de dicha falta que se alega como justa causa, pues ello sería pertinente y conducente si el empleado hubiese sido objeto de un proceso disciplinario y/o sancionatorio al interior de la empresa, de lo cual deviene lógicamente el análisis del reglamento interno de trabajo, manual de funciones y otros documentos que de carácter particular regulan los procedimientos sancionatorios al interior de las empresas.

Ahora, respecto del despido la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

² Interrogatorio de parte folios 229 a 231 del cuaderno de primera instancia.

ha establecido que este no se considera una sanción disciplinaria, por lo que no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones disciplinarias para la terminación del contrato. Así lo señaló en sentencia 40607 de 2015, donde dispuso:

*“El artículo 413 del Código Sustantivo del Trabajo, en el que la censura sustenta parte de su argumentación, no permite la exégesis que ésta propone, sino que justamente avala la jurisprudencia de la Corte de que **el despido no es una sanción disciplinaria**. Y así se dice porque dicho precepto no puede examinarse aisladamente sino en el contexto integral de dicho Código. En efecto, los artículos 104 y siguientes del estatuto sustantivo laboral, regulan lo relativo a las prescripciones de orden que por intermedio del reglamento interno de trabajo deben regir en una empresa o establecimiento. Ninguna de ellas alude al despido, pero sí a las llamadas de atención, multas y suspensión de labores. El artículo 114 dispone que no se puede imponer sanciones a los trabajadores que no estén previstas en el reglamento, convención colectiva, fallo arbitral o contrato de trabajo; y el despido, como ya se dijo, no encaja dentro de ese mandato, pues de lo contrario tendría que asegurarse, con equívoco desde luego, que si en cualquiera de los instrumentos referidos no aparece el despido, el empleador queda imposibilitado para despedir a un trabajador.”* (Negrillas propias)

En la sentencia 47346 de 2016 indicó al respecto:

“Lo dicho en casación es suficiente para negarle la razón al apelante, en razón a que no cabe duda para esta corte que, en el reglamento que gobierna las relaciones laborales al interior de la demandada, el despido fue categorizado como una sanción, por tanto, al tener esta naturaleza en el caso particular, sí resulta indispensable, para su aplicación, dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97 del reglamento de trabajo, en concordancia con el artículo 115 del CST.

De vieja data, de forma excepcional, la jurisprudencia laboral le reconoce el carácter sancionatorio al despido cuando así se ha establecido en cualquiera de los instrumentos normativos que pueden regular las relaciones laborales, entre ellos el reglamento interno de trabajo (...)

En consecuencia, por disponerlo el mismo reglamento, la decisión de despido no puede producir efecto alguno, al haberse omitido la intervención de los representantes del sindicato y la oportunidad de controvertir la sanción de despido por el afectado, sin que amerite entrar a examinar la comprobación de los hechos achacados por la empresa al actor para despedirlo” (Subrayas propias)

También en sentencia SL2351-2020, señaló:

“La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª

del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.”

Entonces, es posible concluir que el despido no es una sanción sino la consecuencia de la decisión del empleador de dar por terminado en el contrato de trabajo en los casos en que la ley se lo permite, y para los que no dispuso procedimiento o formalidad alguna, y el mismo se constituye en una sanción disciplinaria solamente en aquellos eventos en que así se ha dispuesto expresamente por voluntad del empleador o de las dos partes, la cual puede quedar plasmada en el reglamento interno de trabajo, pactos colectivos y/o en el contrato de trabajo.

En el caso objeto de estudio, en el contrato a término fijo suscrito entre las partes, no se consagra el despido como sanción disciplinaria, por el contrario, en su cláusula sexta -(fl.7)- indica las justas causas para dar por terminado el contrato por parte del empleador entre ellas las contempladas en el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, y señala también que para tales efectos se consideran como faltas graves:

“A. Cualquier acto o negligencia, descuido u omisión en que incurra el trabajador en el ejercicio de sus funciones.

B. La violación por parte del o de cualquiera de las prohibiciones que emanan de éste contrato.

C. La inobservancia del trabajador de las medidas de seguridad prescritas por la empresa.

D. Comentar con terceras personas aun en forma indirecta, asuntos de la EMPRESA conocidos por el trabajador.

E. Cualquier daño que por descuido o negligencia del trabajador se cause en cualquiera de los elementos puestos bajo su cuidado.

F. Incumplir el horario de trabajo establecido en este contrato por dos (2) veces en un mes calendario, o por una vez si falta a la jornada completa sin justificación legal.

G. Presentarse embriagado o alicorado al trabajo, ingerir licores, narcóticos o drogas enervantes durante las horas de servicio o portar armas durante el trabajo. Salvo quienes durante el mismo deben tenerlas por razón de dicho trabajo.

H. Cualquier acto de violencia, irrespeto, injuria o malos tratamientos en que incurra el empleado contra los clientes del patrono, el patrono o sus compañeros de trabajo, contra terceros que se encuentren en las dependencias de la empresa.

I. Aceptar o solicitar créditos o dádivas de los clientes del patrono por cualquier circunstancia.

J. Cualquier falta u omisión en que incurra el empleado con los dineros, valores etc que maneje sean de propiedad de los clientes o de la empresa.

K. abandonar el trabajo sin tener el permiso del respectivo superior jerárquico.”
(Subrayas propias)

Entonces, debe aplicarse la regla general según la cual el despido no constituye sanción disciplinaria; teniendo el empleador la facultad legal para despedir al trabajador sin justa causa previo pago de una indemnización, y con justa causa indicando previamente la causal del despido, pudiendo escuchar al trabajador para que exponga su versión, lo cual sucedió en el caso sub examine, sin que esto implique la iniciación de un proceso disciplinario, como lo señala la CSJ Sala de Casación Laboral en sentencia SL2351-2020.

En el caso bajo estudio la causa del despido fue la omisión y delegación de funciones (respecto al recibido y entrega de tulas) que eran responsabilidad del señor Ospina Carlosama, conducta que fue aceptada por el actor tanto en los descargos que rindió ante la empresa el día 11 de agosto de 2008 (fls. 9 al 12) como en el interrogatorio de parte (fls. 229 a 231); además, no existe prueba en el plenario que indique que el demandante justificó las razones por las que no ejerció el deber de control y custodia que tenía respecto a la entrega y recibido de dichas tulas, aunque explicó sobre la reunión que se desarrollaba en IQ y la dificultad que esta imponía para la recepción de las tulas, lo cierto es que estaba allí presente, tanto que las recibió y las bajó al primer piso, y tampoco justificó la razón por la cual firmó documento indicando que dicha entrega se realizaba completa cuando no fue así, tampoco fue aportada prueba que permita verificar el dicho del apoderado cuando señala en su recurso que el actor al verse imposibilitado para cumplir a cabalidad con sus funciones solicitó ayuda a la empresa demandada, y si ello era así, no había entonces razón para que se firmara documento dando fe de que el procedimiento se había llevado a cabo de manera correcta, como efectivamente lo hizo el actor.

Por consiguiente, la conducta desplegada se encuadró dentro de las faltas del trabajador contempladas en el CST y el contrato suscrito entre las partes, exponiéndose como razón que motivó la finalización del vínculo, con lo cual cumplió la parte demandada su deber de informar y demostrar la justa causa invocada para el despido.

Deviene de lo anterior la confirmación de la sentencia objeto de recursos en este aspecto.

La sanción moratoria por el no pago de prestaciones sociales del artículo 65 del CST modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, está consagrada en perjuicio de todo patrono que a la terminación del contrato no paga a sus

trabajadores los salarios y prestaciones sociales debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, y corresponde a un salario diario por cada día de retardo en la cancelación de los mismos hasta por 24 meses, y a partir del mes 25 los intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera.

De conformidad con lo sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, la aplicación de la sanción moratoria no es automática ni inexorable, debe aparecer de manera palmaria que el empleador ha obrado de mala fe al no pagar a su trabajador lo adeudado por salarios y prestaciones sociales. Esto significa que si se prueba con razones atendibles por qué no ha hecho ese pago, se coloca en el campo de la buena fe que lo exonera de la sanción por mora. Con base en lo anterior, se requiere para el éxito de la pretensión por indemnización moratoria que el empleador a la finalización del contrato de trabajo que lo unió con el trabajador no le cancele lo correspondiente a salarios y prestaciones sociales, o que habiéndolo hecho no efectúe el pago inmediatamente concluye la relación laboral.

En el presente caso se tiene que al finalizar la relación laboral Domesa de Colombia S.A. omitió informar al actor durante los 60 días siguientes el estado de pago de los aportes a la seguridad social y parafiscales de los últimos tres meses de labor, pero con la prueba aportada con la contestación de la demanda (fls. 119 al 122, 139 y 202) quedaron acreditados dichos pagos, por lo que coincide la Sala con lo señalado por la a quo al indicar que esta sanción al tener su origen en el incumplimiento por parte del empleador y al haberse verificado que no ocurrió tal, no debe imponerse.

El apoderado de la parte demandante dirige su alzada señalando que debe concederse la indemnización por la falta de suministro de calzado y vestido de labor.

Respecto a este tópico se tiene que, si el contrato de trabajo finaliza sin el cumplimiento por parte del empleador en el suministro de la dotación durante su vigencia, deja de existir la obligación por parte del empleador de suministrar el vestido y calzado de labor, pero no por ello quedará eximido del pago de la indemnización de perjuicios, siempre que el Juez así lo determine para cada caso. Al respecto la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en providencia con radicación 26605, señaló:

"El objetivo de esta dotación es que el trabajador la utilice en las labores contratadas y es imperativo que lo haga so pena de perder el derecho a recibirla para el período siguiente. Se deriva por tanto que a la finalización del contrato carece de todo sentido el suministro pues se reitera que él se justifica en beneficio del trabajador activo, más en modo alguno de aquel que se halle cesante y que por obvias razones no puede utilizarlo en la labor contratada(...) No significa lo anterior que el patrono que haya negado el suministro en vigencia del vínculo laboral, a su terminación quede automáticamente redimido por el incumplimiento, pues ha de aplicarse la regla general en materia contractual de que el incumplimiento de lo pactado genera el derecho a la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable y en favor de la afectada. En otros términos, el empleador incumplido deberá la pertinente indemnización de perjuicios, la cual como no se halla legalmente tarifada ha de establecerla el juez en cada caso y es claro que puede incluir el monto en dinero de la dotación, así como cualquier otro tipo de perjuicios que se llegare a demostrar."

Respecto a la improcedencia de la indemnización moratoria cuando lo que se adeuda a la terminación del contrato es la dotación de vestido y calzado de labor, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencia con radicado 10400 del quince (15) de abril de mil novecientos noventa y ocho (1998), dispuso:

"En suma, el suministro de calzado y de vestido de labor como obligación laboral en especie no se debe a la terminación del contrato de trabajo, de forma que su incumplimiento no puede generar la indemnización por falta de pago prevista por el artículo 65 del C.S.T. en tanto este derecho supone que al fenecimiento del nexo no se paguen los salarios y prestaciones debidos. En cambio, la insatisfacción de las dotaciones ocasiona la indemnización ordinaria de perjuicios, cuyo monto por su propia índole tampoco puede dar lugar a la sanción moratoria en caso de retardarse su pago una vez culminado el vínculo laboral."

Se tiene entonces que, aunque la dotación debe entregarse cuando el trabajador se encuentra laborando, si durante la vigencia de la relación laboral no le es suministrada no debe entenderse que a la terminación del contrato de trabajo el empleador queda eximido de la obligación del suministro de dichos elementos, sino que, por el contrario, debe pagar al trabajador a título de indemnización el monto equivalente al costo de la dotación en cada caso en particular, por lo que el Juez ostenta la facultad de decretar la prueba que estime pertinente para salvaguardar los derechos de las partes, y resolver de fondo la litis, como sucedió en el presente caso para poder tasar el valor adeudado al señor Ospina Carlosama por concepto de dotación, fue realizado dictamen pericial (Fls. 356 a 363) quien estimó el valor promedio de una dotación en \$130.000; dictamen que sirvió al a quo para fijar la condena por concepto de dotación, siendo este monto el que a modo de indemnización se ha autorizado vía jurisprudencial, sin que en este caso haya lugar al reconocimiento y pago de la indemnización moratoria prevista en el Art. 65 del CPT.

Por tanto, no prosperan los argumentos de las partes sobre este punto.

Finalmente, y en cuanto a la prescripción debe indicarse que dicha excepción no fue propuesta por la demanda Domesa de Colombia S.A. al momento de contestar la demanda (fls.47 a 56), por lo que es lógico para la Sala que el a quo no hiciera referencia a la misma y tampoco puede declararse de oficio a voces de lo consagrado en el artículo 282 del CGP, aplicable en el procedimiento laboral por integración normativa y analógica –artículo 145 CPTSS-.

Sin costas en esta instancia teniendo en cuenta que no se acogieron los argumentos de alzada de las partes - artículo 392 CPC, modificado artículo 365 CGP, aplicable por integración analógica, según las voces del artículo 145 CPTSS.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia 119 del 16 de mayo de 2014 proferida por el **JUZGADO TERCERO LABORAL DE DESCONGESTIÓN DEL CIRCUITO DE CALI.**

SEGUNDO.- Sin COSTAS en esta instancia.

TERCERO.- NOTIFÍQUESE esta decisión mediante inserción en la página web de la Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-006-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/16>

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

MARY ELENA SOLARTE MELO

Con firma electrónica



ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO



GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

Mary Elena Solarte Melo

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 006 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **150d09b3efaad633b699057d386a8615d9577890f18e9a7b375a621b08632ddc**

Documento generado en 31/08/2022 07:30:41 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>