

REPÚBLICA DE COLOMBIA - RAMA JURISDICCIONAL



JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO CALI – VALLE

DILIGENCIA DE AUDIENCIA PÚBLICA No.677

AUDIENCIA PARA LLEVAR A CABO EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

En Santiago de Cali, a los veintinueve (29) días del mes de septiembre de dos mil veintidós (2022), el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Santiago de Cali, profiere sentencia escritural dentro del proceso propuesto por **JAIME ANDRÉS INCHIMA NARVÁEZ** contra **SEGURIDAD ATLAS LTDA**. El proceso se encuentra identificado bajo la radicación No. **76001410500220190032601** proveniente del Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali. Conforme lo previsto en el artículo 13 de la ley 2213 de junio 13 de 2022 procede el despacho a resolver la Consulta de la Sentencia No. 151 del 01 de junio del 2021 mediante sentencia escrita.

OBJETO DE CONSULTA. El proceso se avoca en Grado Jurisdiccional de Consulta con el fin de garantizar los derechos fundamentales y de Control de Legalidad, pues la sentencia resultó adversa a los intereses del demandante ello conforme se ordenó en la sentencia C - 424 de 2015 de la Corte Constitucional.

ANTECEDENTES PROCESALES

El demandante pretende que se determine si se componen otros factores salariales el monto del salario, la calificación del despido y la causación de las sanciones o indemnizaciones que regula el Art. 64 del C.S.T., así mismo verificar si se produjo daños y perjuicios que indica el demandante y si se debe reconocer una indemnización como la llama el demandante por despido en retaliación por una denuncia de acoso laboral, así como la indexación.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia No. 151 del 01 de junio del 2021, el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, resuelve:

PRIMERO: ABSOLVER a SEGURIDAD ATLAS LTDA Nit. No. 890312749-6, de la totalidad de las pretensiones incoadas por la demandante JAIME ANDRÉS INCHIMA NARVÁEZ C.C. No. 1.130.664.653., según lo plasmado en las consideraciones de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en costas en esta instancia a la parte demandante. Se fija como agencias en derecho una suma equivalente a \$100.000, oo. Líquidense.

TERCERO: CONSÚLTESE esta providencia ante los Juzgados Laborales del Circuito de Cali – Reparto.

Teniendo en cuenta las anteriores premisas, se pasa a dictar la

SENTENCIA No.435

CONFLICTO JURIDICO: Determinar si componen otros factores salariales el monto del salario, la calificación del despido y la causación de las sanciones o indemnizaciones que regula el Art. 64 del C.S.T., así mismo verificar si se produjo daños y perjuicios que indica el demandante y si se debe reconocer una indemnización como la llama el demandante por despido en retaliación por una denuncia de acoso laboral, así como la indexación.

CONSIDERACIONES

Para dirimir la controversia el despacho se permite realizar las siguientes consideraciones:

En lo que respecta al Acoso Laboral

Lo primero que se debe indicar que el tema del acoso laboral lo regula la Ley 1010 de 2006, que al tenor de su artículo 2 nos trae la definición de la siguiente manera:

Artículo 2º. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

De conformidad con la Sentencia T-317/20 en la cual la Corte Constitucional, tenemos respecto al tema del acoso laboral:

(...)

150. Asimismo, diferentes autores se han basado en estudios psicosociales sobre el tema para definir este concepto, así:

Heinz Leymann lo define como “.....*Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado —más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo*”

Por otro lado, Marie-France Hirigoyen establece que son “*Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral*”

51. La Organización Internacional del Trabajo – OIT define el acoso laboral como una “*acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*”

52. La OIT indica que sus efectos provocan “*una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad*”

53. Asimismo, la Comisión Europea señala que el acoso laboral es un “*comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío*”

54. La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales (“*estrés laboral*”) e inducir a la renuncia del empleado.

55. En esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

¹ <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/T-317-20.htm#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20en%20Sentencia,a%20acabar%20con%20su%20reputaci%C3%B3n>

56. De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador.

57. Se identifica que este fenómeno requiere como mínimo dos actores (el acosador y la víctima) y al menos una conducta que pueda considerarse como acoso laboral, entre las que se encuentran las siguientes

(i) Atentados en las condiciones de trabajo: cambiar funciones, retirar trabajos realizados en forma habitual, negar herramientas o información para el desarrollo de sus funciones, etcétera.

(i) Atentados a la dignidad personal: ridiculizar alguna característica o correr rumores sobre el trabajador afectado, etcétera.

(i) Aislamiento: no dirigir la palabra al afectado, destinarlo a oficinas aisladas del resto del equipo de trabajo, etcétera.

(i) Actos de violencia verbal o psicológica: uso de violencia menor en contra, insultos, etcétera.

Para abordar el tema que tiene que ver con el acoso laboral se hace necesario traer a colación la sentencia SL 4313 - 2021, del 28 de julio del 2021 proferida por la Corte Suprema de Justicia Magistrado ponente: Dr. OMAR ÁNGEL MEJÍA AMADOR, bajo las siguientes consideraciones:

Prescribe el numeral 1.º de artículo 11 de la Ley 1010 de 2006:

Artículo 11. Garantías contra actitudes retaliatorias. A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, establézcanse las siguientes garantías:

La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido todos los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.

En relación con la interpretación de dicha norma la jurisprudencia de la Corte es clara sobre la procedencia de la garantía prevista en la norma acusada, para lo cual, es indispensable la verificación de los hechos constitutivos de acoso laboral por parte de la autoridad administrativa, judicial o de control competente (CSJ SL17063-2017, reiterada en la CSJ SL058 - 2021).

El objeto principal de la ley de acoso laboral y los bienes protegidos por ella, conforme a su artículo 1º, consiste en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado u ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana, que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Del mismo modo los artículos 7 y 8 de la citada ley, establecen las conductas que constituyen acoso laboral y las que no lo son, en donde es dable destacar que no toda exigencia, orden, solicitud o actuación que se presente en el ámbito laboral, configura un proceder de acoso. Del mismo modo, los artículos 9 y 10 ibidem aluden a las medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, procedimientos que gozan de la garantía consagrada en la norma denunciada, esto es, el numeral 1 del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006, que como se dijo, prohíbe dar por finalizado el vínculo laboral en un lapso de protección de seis (6) meses siguientes a la petición o queja, respecto de la víctima de acoso laboral que hubiere ejercido tales procedimientos «preventivos, correctivos y sancionatorios».

ANÁLISIS SUSTANCIAL DEL CASO CONCRETO

HECHOS RELEVANTES DE LA DEMANDA

Manifiesta el promotor del litigio en su libelo gestor que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, e indica que el contrato terminó por despido sin justa causa e ilegal por parte del empleador el día 07 de julio del 2017.

Indica que el despido viola lo consagrado en el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo Numeral 4, por cuanto en la diligencia de descargos el demandante fue claro y concreto en la justificación de su impedimento por fuerza mayor para presentarse a laboral.

Manifiesta que el salario del trabajador Para el año 2017 era de \$ 1.103.550. (UN MILLÓN CIENTO TRES MIL QUINIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/ CTE, y que su salario base de liquidación asciende a la suma de era de \$ 1.926.186. (UN MILLÓN NOVECIENTOS VEINTISÉIS CIENTO OCHENTA Y SEIS MIL PESOS M/ CTE).

Afirma el demandante que prestó sus servicios de manera personal, destacándose en el mismo, cumpliendo cabalmente sus obligaciones legales y contractuales y que prueba de ello es que su empleador SEGURIDAD ATLAS LTDA, decide ascenderlo del cargo inicial de vigilante al de operador líder de monitoreo.

Indica que en el desarrollo de su último cargo sucedieron situaciones que considera de abuso laboral ejercidas por el superior del trabajador, el señor JULIÁN CALDERÓN, lo que conllevó a que el demandante presentará ante el área de recursos humanos queja formal de acoso laboral, el día 29 de marzo del 2016. Queja que tenía como destinatario al director nacional del área el señor JAIME HUMBERTO RUIZ.

Afirma que, a pesar de la queja formal realizada por el trabajador ante el área de recursos humanos, no se le informó al respecto del avance de la misma, indica que el trabajador cumplió con las actuaciones a su cargo para no dar una inminente terminación del contrato por denunciar el acoso laboral, manifiesta que no tuvo llamados de atención, ni anotaciones o procedimientos de descargos por cualquier causa.

Asevera que el día 20 de junio de acuerdo con la programación de los turnos, se presentó en su lugar de trabajo en función de prestar de manera normal su labor, acercándose a las instalaciones a razón de dar fe de lo sucedido e informando el día anterior que fue impedimento para arribar a su lugar de trabajo. A lo cual se le indica por parte del funcionario que debía asistir a la diligencia de descargos, la cual fue fechada para el día 30 de junio del 2017.

Manifiesta que en la diligencia de descargos como se evidencia en el acta proferida por la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, el trabajador expone las razones sobre el inconveniente que le impidió presentarse a trabajar el día 19 de junio del 2017.

El trabajador manifiesta que informó con antelación al ingreso a su jornada de trabajo y que tal situación posiblemente le impedía presentarse a cumplir con su labor y se evitará traumatismo en la operación de la empresa y el superior realizará la actuación del demandante ese día.

Indica que el día 13 de julio del 2017 fue entregada la liquidación del contrato de trabajo al demandante y la empresa SEGURIDAD ATLAS LTDA, reafirma que la terminación es con justa causa.

El trabajador el día 21 de noviembre del 2017, remitió derecho de petición al empleador solicitando se aporten los documentos surtidos en el trámite desplegado como consecuencia de la queja formal que se había presentado el día 29 de marzo del 2016, informando consecuencias, actuaciones y sanciones que se hayan proferido y el día 30 de noviembre del 2017 el empleador da respuesta al derecho de petición indicando que no cuenta con registro de ningún tipo de queja formal presentada por el trabajador.

DE LAS PRUEBAS APORTADAS TENEMOS:

- Copia del contrato de trabajo

- Copia del Reglamento interno de Trabajo - SEGURIDAD ATLAS LTDA
- Copia de instrucción de trabajo – estándar de monitoreo y supervisión electrónica actividades para realizar la supervisión electrónica.
- Copia de la citación para rendir descargos.
- Copia del acta de descargos de SEGURIDAD ATLAS LTDA
- Copia de la terminación unilateral del contrato.
- Copia de la queja formal de acoso laboral.
- Copia de respuesta del derecho de petición
- Copia del comprobante de nómina.
- Copia memorando de Movimiento de personal de fecha 30 de septiembre de 2009.
- Copia memorando de Movimiento de personal de fecha 15 de febrero de 2011.
- Copia recordatorio de fecha junio de 2015.
- Copia de sanción disciplinaria de fecha 21 de septiembre de 2015.
- Copia de la sanción disciplinaria de fecha 4 de febrero de 2016.
- Copia de comprobante de pago – prestaciones sociales de fecha 15 de Julio de 2017.

INTERROGATORIO DE PARTE

Se recepcionó el interrogatorio de parte al señor JAIME ANDRÉS INCHIMA NARVÁEZ, manifiesta que en la citación a descargos no presentó ninguna justificación por la ausencia, indica que como el turno estaba cubierto no fue necesario que se presentara en la empresa a completar el turno que tenía ese día hasta las 10: 00 pm y que tampoco se lo informaron.

Enuncia que su jefe inmediato era Julián calderón, indica que el día de la ausencia omitió llamar al jefe por ser día festivo y que ellos no trabajan, Manifestó que llevaba como 2 años como operación de líder de monitoreo. Indica que sistema de seguridad de gestión, le informaba sobre el protocolo en caso de una ausencia, dice que nunca le hicieron un recordatorio de la función de capacitaciones.

Asevera que el trabajador cuando se incapacita debe presentar su incapacidad pero que en este caso no sabia como proceder, afirma que le comento a su jefe inmediato la situación y le dijo que comunicará lo sucedido y esperará

Indica que el día del suceso llamo a compañero jhon Jairo cuero porque el era el que estaba en turno con tres compañeros más, el cual informó que estaba varado y ya. Dice que informó que creía que no podría asistir al turno, dice que el turno era hasta las 9: 00 pm porque tenían un acuerdo con el jefe inmediato y además que llegaba el otro compañero. Dice que cuando llegó a Cali, se fue a su casa con su familia, dice que al otro día observó la minuta dice que el compañero cuero laboró ese tiempo que el no pudo laborar.

TESTIMONIOS

Se recepcionaron los testimonios de: el señor **JHON JAIRO CUERO**, quien indica que conoce al demandante porque eran compañeros de trabajo, que ejerció el cargo de operaciones de medios tecnológicos, dice que la función era que llegaba un evento de alarma de monitoreo y debían realizar un protocolo.

Indica que eran horarios de 6 - 2, de 2-10 y de 6 -10, manifiesta que el demandante el día de la ausencia, manifiesta que llama a la central y el testigo contesta la llamada, el demandante le dice que no podría ir y él le informa al señor Enríquez, que al demandante se le varó el carro pero que no le manifestó que no iba a ir a trabajar, en vista de lo anterior, le comunica al jefe y por ello se realizó un plan de contingencia para asumir todo el turno. Estaban esperando a que el demandante llegará. El plan consiste en continuar en las labores mientras llega el compañero, le recibieron en la noche otro compañero.

Del testimonio que se recepciono a la señora **LEIDY PAOLA OROZCO VIVAS**, manifiesta que es la novia del demandante desde hace cuatro años, desde noviembre del 2016, indica que el demandante le comentaba que trabajaba en atlas, dice que no ha tenido vinculo con la empresa, dice que fueron a tunia cauca, un festivo el 19 de junio, dice que la hija realizó la primera comunión, que al demandante le tocaba trabajar a las 2: 00 pm, pero en la vereda del mango se vararon, dice que el demandante trato de revisar que era, indica que llamo a familiares para tratar de ayudar, dice que llamaron a un señor que le iba ayudar a cargar la

batería. indica que salieron de la vereda del mango a eso de 5:00 O 5:30 pm y llegaron aproximadamente a las 7 : 00 pm, indica que el demandante estaba desesperado porque tenía que ir a trabajar, indica que el demandante estaba llamando pero no se fijó a quien estaba llamando, indica que el demandante informó a la empresa para contarle lo que le estaba sucediendo y dice que lo sabe porque él lo comentó, dice que el le dijo a un compañero, pero no sabe el nombre, dice que no sabe si el demandante recibió llamados de atención, dice que el demandante le había comentado algo de acoso laboral pero no sabe cosas de trabajo, Indica que los niños se fueron con los suegros en un bus, dice que cuando llegaron a Cali, se desplazaron a la casa del demandante, dice que no se desplazó a otro lugar, dice que no sabe si volvió a llamar a la empresa para saber si iba a trabajar.

Del testimonio de la señora **SANDRA PATRICIA ARROYAVE**, indica que participó en el proceso de descargo del demandante, indica que el trabajador podría llegar a la empresa a la hora que llegó a la ciudad y completar su turno, porque estaba de 2: 00 pm a 10: 00 pm pero no lo hizo., indica que el demandante no comunicó a su superior como lo tiene establecido en las políticas de la empresa sino que llamo a un compañero, que según se cree era para que lo esperara mientras llegaba a trabajar, situación que no ocurrió. Indica que el señor Jhon Jairo cuero compañero del trabajo del demandante continuó con el turno por la insistencia del trabajador.

Manifiesta que el informe disciplinario lo presenta el jefe inmediato, el señor Julián calderón, indica que el demandante con anterioridad había tenido alrededor de 5 sanciones, entre esos 2 llamados de atención severos, recordatorios, suspensiones.

Indica que envió un oficio de queja por acoso laboral al director nacional de recurso humano, el cual fue resuelto. Enuncia que el Reglamento Interno del Trabajo y Sistema de gestión indica que debe allegar los casos de acoso laboral al comité de convivencia y lo que se argumentaba el demandante no eran catalogadas como quejas de acoso, pero se le dio respuesta a la carta.

Del testimonio del señor **HERMAN OCAMPO** tenemos, indica que no conocía al demandante hasta que lo llamó a desvararse un día festivo, no recuerda la fecha, del año 2017.

Manifiesta que lo llamó el señor JHON QUINTANA, como a las 12 del día y que si podría ir a desvarar un carro, y le dijo que lo esperara e indica que llegó a las 3, indica que estaba el señor Andrés y una muchacha.

Dice que el carro tenía mala la batería y desgastada la correa, indica que a las 5 ya estaba arreglado el carro, indica que le pago \$ 70. 000 mil pesos, indica que la zona donde estaba varado el carro, porque eso es una vereda.

Indica que el color del carro era blanco, era un chevrolet sail, no sabe el modelo, dice que la batería la recargó en Piendamó en el taller con un cargadorcito, dice que donde se descargó el carro hasta donde la fue a cargar hay 20 minutos y manifiesta que se demoró una hora cargando la batería. Dice que la correa costo 20. 000 pesos, después dice que él llevó la correa.

De la valoración bajo la sana crítica de las probanzas que se pretende hacer valer en el proceso tenemos que el demandante manifiesta que presentó queja formal por presunto acoso laboral que venía padeciendo por parte del señor JULIÁN CALDERÓN quien era el jefe inmediato y que dicha queja la radica ante el señor JAIME HUMBERTO RUIZ MONTAÑO quien fungía como director nacional de gestión humana.

Así las cosas, tenemos que recordar que en Colombia se expidió la Ley 1010 de 2006, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Igualmente, La Resolución número 00000652 del 30 de abril del 2012, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en empresas privadas. La Resolución número 00001356 del 18 de julio de 2012, por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.

El Artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, contempla como medida preventiva de acoso laboral, conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento preventivo interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

De conformidad con la Resolución No. 2646 del 17 julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, define que el Acoso laboral, **es Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo, conforme la establece la ley 1010 de 2006**" (negritas del despacho)

Así las cosas, según lo establecido en la resolución 652 de 2012 y con las funciones establecidas en la Ley 1010 de 2006, el Comité de Convivencia Laboral, es el órgano encargado dentro de la Institución de: Promover medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, a fin de que se fomenten las relaciones sociales positivas entre los trabajadores de la empresa, propiciando ambientes sanos de convivencia laboral y en respaldo de la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

En ese orden, el despacho tiene que recordar que el órgano competente para conocer de quejas de acoso laboral es Comité de Convivencia Laboral y que dentro de sus funciones le compete: Recibir y dar trámite a las quejas presentadas, en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Descendiendo al caso concreto solamente obra en el expediente copia simple de la queja que el demandante le entrega al director nacional de gestión humana, la cual carece de sustento probatorio, es decir que el trámite que realizó el demandante no se ajusta al procedimiento establecido en la normatividad, lo que conllevó a que la empresa no tramitará el asunto de la carta como acoso laboral.

DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Ahora en lo que respecta al despido sin justa causa tenemos que el demandante afirma en su demanda en el hecho noveno: **Que no tuvo anotaciones, ni llamadas de atención o procedimientos de descargos,** pero la pasiva con la contestación de la demanda allega los soportes del memorando de Movimiento de personal de fecha 30 de septiembre de 2009, del memorando de Movimiento de personal de fecha 15 de febrero de 2011, copia del recordatorio de fecha junio de 2015, copia de la sanción disciplinaria de fecha 21 de septiembre de 2015 y copia de la sanción disciplinaria de fecha 4 de febrero de 2016.

Asociado a lo anterior reposa en el plenario copia de la diligencia de descargos donde el señor JAIME ANDRÉS INCHIMA NARVÁEZ reconoce que ya ha sido llamado con anterioridad a descargos y sancionado por la empresa. Así las cosas, dicho material probatorio deja infundada las manifestaciones del actor en el sentido que no fue objeto de sanciones disciplinarias.

En lo que respecta al despido sin justa causa, al despido ilegal y solicita el pago de las respectivas indemnizaciones tenemos: Como las justas causas para dar por terminado el contrato del actor las puntualizó la demandada en su carta de despido, correspondía a ésta probar las mismas, tal como lo sostiene la Honorable Corte Suprema de Justicia La Sala de Casación Laboral en sentencia del 11 de octubre de 1973:

"...La demostración de la justa causa del despido corresponde al patrono. "La jurisprudencia tanto del extinguido Tribunal Supremo como de esta sala, ha considerado que al trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y que al patrono corresponde probar su justificación. Y es natural que así sea, pues el trabajador debe demostrar que el patrono no cumplió con su obligación de respetar el término del contrato, y éste último para exonerarse de la indemnización proveniente de la rescisión del contrato, debe comprobar que dejó de cumplir su obligación por haberse producido alguna de las causales señaladas en la ley..."

“...Esta solución jurisprudencial es la jurídica, pues el contrato de trabajo es bilateral y cada parte debe cumplir con sus obligaciones, a menos que la otra incumpla las suyas o se produzca algún otro hecho exonerativo.

DE LA DILIGENCIA DE DESCARGOS REALIZADOS AL TRABAJADOR

El despacho hace las siguientes manifestaciones:

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

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

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

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

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

DILIGENCIA DE DESCARGOS EN EL DESPIDO POR JUSTA CAUSA.

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

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

La sala laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45148 del 5 de noviembre de 2014 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos señaló lo siguiente:

«Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa

causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.»

Esta posición jurisprudencial fue reiterada en sentencia 58083 del 24 de abril de 2018 con ponencia del magistrado Rafael Brito, y en la sentencia SL1376-2020, con ponencia de la magistrada Dolly Amparo Caguasango.

La citación a descargos cuando se despide el trabajador es necesaria sólo en los casos en que una norma interna de la empresa lo haya considerado, como el reglamento de trabajo, una convención colectiva o en el mismo contrato individual de trabajo. **De ser ese el caso, es obligatorio citar a descargos al trabajador en los términos de la norma convencional, pues si no se hace el despido será ilegal.**

Así las cosas, tenemos que en la diligencia de descargos realizadas al trabajador por su ausencia injustificada el día **19 de junio del 2017**, en la cual el trabajador tenía turno B en el horario de 14: 00 a 21: 00., indica que estaba viajando desde el Cauca y el carro se le varó. Indica que llamo a su compañero de trabajo que sería el encargado de comunicarle a los jefes, como lo dice la minuta que se le informó al señor Enríquez. Igualmente afirma que regresó a Cali a las 19: 00 e indica que no tenía ningún soporte, solamente manifiesta que el mecánico le cobro \$ 70.000.

Veamos lo estipulado en el contrato de trabajo, en el Reglamento interno de trabajo y que fueron alegados en la carta de terminación del contrato de trabajo y que eran del conocimiento del demandante.

DEL CONTRATO DE TRABAJO TENEMOS:

Por incumplimiento clausula primera literales a), b), y i) del contrato de trabajo tenemos:

a). *A prestarle personalmente sus servicios en los lugares y bajo las prescripciones que el empleador, desempeñando las funciones y responsabilidades del que se le asigne por parte del empleador o a través de su representante para el adecuado desempeño del trabajo.*

b). *A cumplir todas y cada una de las órdenes que le den por parte del empleador o de su representante para la realización del servicio las cuales el trabajador por medio de este contrato se obliga a cumplir a cabalidad.*

i). *A responder por el valor, buen uso y conservación del arma, prenda, y dotación que el empleador le suministre para el cumplimiento de responsabilidades, deberes y obligaciones, cuando el trabajo asignado así lo requiera.*

DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO TENEMOS:

Artículo 56 No. 4. se prohíbe a los trabajadores: Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de la empresa, excepto en los casos en huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.

Artículo 61 No. d. Violación grave por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Artículo 62 literal A) No. 6 del Reglamento Interno del Trabajo: Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos de trabajo o en el presente reglamento Interno de Trabajo.

DE RESARCIMIENTO DE DAÑO Y LOS PERJUICIOS CAUSADOS

Finalmente, del resarcimiento de daño y los perjuicios causados solicitados por la parte demandante el despacho debe indicar que el promotor del litigio no aporta prueba al proceso que demuestre la existencia real del daño sufrido con posterioridad a la terminación unilateral

del contrato de trabajo, de manera que este despacho no puede presumirlos o suponerlos.

En todo caso, frente a los perjuicios materiales, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, ha adoctrinado que el artículo 64 del C.S.T. contempla la indemnización de perjuicios por el despido sin justa causa, lo que constituye el resarcimiento del lucro cesante y daño emergente,

Lo precedente encuentra sustento en lo dispuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL 4550 - 2020:

"...el artículo 64 del CST, modificado por el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, contempla la indemnización de perjuicios a cargo de quien rompe injustamente el contrato de trabajo, lo cual constituye el resarcimiento de perjuicios que involucra por disposición legal, tanto el lucro cesante como el daño emergente (CSJ SL, 30 jun. 1989, rad. 2.994).

Empero, en tratándose de los perjuicios reclamados por daños materiales y morales pretendidos por los demandantes, distintos a los consagrados en el anterior precepto, requieren la demostración de la existencia real del daño sufrido con posterioridad al despido, toda vez que ellos no se pueden presumir o suponer (CSJ SL, 21 nov. 2001, rad. 16.476).

Y en lo relativo a los morales, basta traer a colación la sentencia CSJ SL4510- 2018, que memoró la CSJ SL14618 - 2014, que asentó:

Aun cuando el Código Sustantivo del Trabajo prevé una indemnización ante la terminación unilateral del contrato sin justa causa, la misma únicamente comprende, en los términos de su artículo 64, el lucro cesante y el daño emergente. Esto significa que es posible que se resarza el daño moral cuando quiera que se pruebe que este se configuró ante una actuación reprochable del empleador, que tenía por objeto lesionarlo, o que le originó un grave detrimento no patrimonial."

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN PARTE DEMANDADA.

De los alegatos de conclusión allegados a al correo institucional por parte de la demandada tenemos que indica que quedó plenamente acreditado que la terminación del contrato de trabajo del actor se dio con justa causa suficientemente comprobada y luego de haberse realizado el procedimiento disciplinario en virtud del cual se le garantizó al actor su derecho fundamental a la defensa y al debido proceso al habersele dado la oportunidad de rendir su versión obre los hechos y allegar pruebas en su favor, sin que allegara prueba alguna en su favor, por lo que la compañía al no encontrar justificación alguna en el actuar del actor, procedió a analizar su conducta, encontrando que ésta se enmarca dentro de las justas causas para dar por terminado su contrato de trabajo.

En cuanto a las situaciones que sustentan la justa causa se tiene que, dentro del material probatorio obrante en el plenario, específicamente el acta de descargos, se establece que el demandante confesó que tenía dentro de sus obligaciones prestar el servicio de manera personal en los turnos establecidos, que conocía las consignas de la empresa para la prestación del servicio y que el día 19 de junio tenía turno asignado y que no se presentó a laborar ese día, sin allegar prueba de situación alguna que justificara su inasistencia, aspectos estos que fueron ratificados en su interrogatorio de parte y que pese a que dentro del juicio pretendió acreditar la justificación de su inasistencia, lo cierto es que, como bien lo concluyó la juzgadora, dentro de la oportunidad que tuvo para presentar estas pruebas ante la compañía no lo hizo.

Pudiéndose establecer entonces, que el actor NO se presentó a laborar el día 19 de junio de 2017 sin justificación alguna y pese a que existió un plan de contingencia por parte de la compañía, lo cierto es que, dicho plan solo era para esperar que llegara el actora su turno, pero éste definitivamente no se presentó en ningún momento pese a que supuestamente llegó a Cali a las 7 pm, lo que tuvo como consecuencia una alteración en la prestación del servicio, pues el señor Jhon Jairo Cuero tuvo que laborar más de 16 horas continuas, ya que el cargo tenía unas condiciones especiales que no permitían que cualquier persona lo reemplazara, aunado a que el actor no informó a su jefe inmediato sobre el supuesto impase que tenía para no llegara a laborar, así lo indicaron de manera unísona los testigos especialmente el señor

JhonJairo Cuero.

Entonces como acertadamente lo concluyó el juzgador, el demandante al no presentarse a su turno de trabajo sin justificación alguna, incurrió en la violación a sus obligaciones laborales constituyendo falta grave establecida tanto en la norma laboral como en el RIT de la compañía, siendo la terminación del contrato absolutamente legal, razón por la cual se solicita a al despacho CONFIRMAR íntegramente el fallo consultado.

Colofón de todo lo expuesto y respecto del pago de la indemnización y de los perjuicios reclamados el despacho considera que no acompaña la razón al demandante, asociado a la deficiente carga probatoria de la parte demandante, al interrogatorio absuelto y a los testimonios rendidos no existe pruebas suficientes que demuestre que efectivamente que el actor haya sufrido perjuicios por la terminación del contrato. Así las cosas, el despacho confirmará la sentencia al considerar que el despido fue con justa causa, por cuanto a la valoración de acervo probatorio se llega a la conclusión de que hubo un incumplimiento del demandante en el ejercicio de sus funciones, obligaciones y responsabilidades para con su empleador.

Las razones expuestas por esta agencia judicial son más que suficientes para confirmar en todas sus partes, la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 151 del 01 de junio del 2021, proferida Juzgado Segundo Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Cali.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: DEVUÉLVASE el expediente al juzgado de origen.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Angela María Victoria Muñoz
Juez
Juzgado De Circuito
Laboral 005
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: **4b0df1548c72621f161198ce8ca433f9c25dff1f9318844de88d492679b6a60f**

Documento generado en 29/09/2022 06:58:48 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>