

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE BUGA**



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

**REFERENCIA: RECURSO DE APELACIÓN DE SENTENCIA PROFERIDA EN
PROCESO ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA DE MARÍA ALEJANDRA
CABEZAS CAICEDO CONTRA INVEREXITO S.A. Radicación: 76-001-31-05-009-
2016-00227-01**

A los treinta (30) días del mes de marzo del año dos mil veintitrés (2023), se congrega la Sala Cuarta de Decisión Laboral, con el fin de dictar sentencia escrita; en atención a Descongestión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali; en la que se resuelve la apelación presentada frente a la sentencia de primer grado, en conformidad con lo dispuesto en la Ley 2213 de 2022.

**SENTENCIA No. 029
APROBADA EN SALA VIRTUAL No. 011**

ANTECEDENTES

Demanda

La señora MARÍA ALEJANDRA CABEZAS CAICEDO demandó a la sociedad INVEREXITO S.A., con el fin que se declare que entre estos existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 01 de diciembre de 2011 hasta el 30 de mayo de 2014, y en consecuencia

se condene a reconocer y cancelar las cesantías y sus intereses, el descanso remunerado de vacaciones; las indemnizaciones del artículo 99 de la Ley 50 del 1990; de los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo del Trabajo; la indexación de los valores que resulten de las anteriores condenas; los demás valores que en ejercicio de la facultad ultra y extra petita se comprueben en el desarrollo del proceso; y se condene en costas y agencias en derecho a la parte demandada.

Las pretensiones hallaron sustento en los siguientes hechos:

1. Mi mandante la señora **MARIA ALEJANDRA CABEZAS CAICEDO**, celebró un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa **INVEREXITO S.A.**, iniciando el 01 de Diciembre de 2011, hasta el 30 de Mayo de 2014.
2. Que mi cliente fue despedida de forma unilateral por parte del patrono sin que mediara causa alguna.
3. Mi mandante desempeñaba el cargo de auxiliar de zonas comunes devengando el salario mínimo mensual vigente.
4. Que los turnos programados por la entidad demandada eran de 8 horas, diarias, comprendiendo días ordinarios, para un total de 48 horas semanales.
5. Que a la fecha de presentación de la demanda a mi mandante no se la a hecho entrega del total de sus prestaciones sociales (primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones entre otras). Emanadas del contrato de trabajo. Incurriendo en la sanción que impone el artículo 65 del C.S.T.
6. Que mi cliente cito a la sociedad demandad a conciliar al ministerio del trabajo y de la protección social, donde esta no asistió, que dicha audiencia se llevó a cabo el 11 de Junio de 2014.
7. Que Mi mandante en varias ocasiones le a solicitado al empleador el pago de los derechos laborales, recibiendo por parte de este requesta negativa donde

1393 de 2010 contempla en su artículo 32, una sanción por este concepto de cinco (5) s.m.l.m.v.

9. Que el empleador durante la realización del contrato de trabajo no le consigno a mi cliente las cesantías al fondeo de cesantías porvenir como lo ordena la ley. Incurriendo en la sanción del artículo 99 de la ley 50 de 1990. Faltando por consignar las de los años 2012.2013.

10. Que a mi cliente no se le pagaron las vacaciones de los años 2013 y 2014.

11. Tengo poder suficiente para llevar a cabo esta acción.

Previo a la admisión de la demanda, la titular del Juzgado en auto No. 3407 del 18 de mayo del 2016 observó del expediente insuficiencias en el poder otorgado, concediendo a la parte demandante un término de 5 días para subsanar la falencia; siendo así como el apoderado de la actora allegó escrito de subsunción corrigiendo los yerros procesales anotados en auto que antecede en documento de folio 19 describió los medios de prueba.

Acto seguido el Juzgado Noveno Laboral de Circuito de Cali profirió el auto No. 154 del 31 de mayo del 2016, en el que dispuso tener por subsanada la demanda y dispuso notificar al representante legal de la accionada el contenido del auto admisorio, con entrega de copia autenticada del libelo y correr traslado de ello por el término de 10 días.

Contestación de la demanda

Notificada la demanda, se presentó respuesta a la misma, y sobre las peticiones la demandada se opuso por encontrar que unas y

otras son ilusorias, infundadas y carentes de razones de hecho y de derecho; en cuanto lo hechos sostuvo que el 1°, 8°, y 9° se admiten parcialmente, los 2°, 5°, 6°, 7°, y 10° no se admiten, al 3° y 4° se admiten, y al 11° no le consta. Como mecanismo de defensa formuló las excepciones de prescripción, pago y compensación

En auto No. 6386 del 24 de octubre del 2014, se tuvo por contestada la demanda por INVEREXITO S.A. y se tuvo por no reformada o adicionada la demanda por el accionante; se fijó fecha el 21 de abril del 2015 para audiencia de conciliación obligatoria, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio -fl.83 y 84 ED1-.

Audiencia preliminar

En audiencia preliminar No. 279 se declaró fracasada la etapa de conciliación y se fijó el litigio; además se decretaron las pruebas de las partes.

Audiencia de trámite y juzgamiento

En audiencia de trámite y juzgamiento No. 280 del 28 de junio de 2017 se practicó el interrogatorio de parte a la demandante, y se desistió del interrogatorio de parte al representante legal de la sociedad demandada, se declaró clausurado el debate probatorio, se escucharon las alegaciones de conclusión de las partes y se fijó fecha para el 11 de julio del año 2017 en la que se dictaría el fallo respectivo.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, Valle del Cauca, puso fin al litigio en primera instancia a través de la sentencia No. 233 del 11 de julio de 2017, en la que resolvió:

«1. DELCARAR NO PROBADAS LAS EXCEPCIONES propuestas oportunamente por la demandada.

2. DECLARAR la existencia de un contrato de trabajo a término fijo entre la señora MARÍA ALEJANDRA CABEZAS CAICEDO como trabajadora, y entre la sociedad INVEREXITO S.A como empleadora vigente desde el 1° de diciembre de 2011 hasta el 30 de mayo de 2014.

3. CONDENAR a la sociedad INVEREXITO S.A. representada legalmente por el señor JAVIER FRANCISCO MICHELLIN RAMOS, o por quien haga sus veces a pagar dentro de los 5 días siguientes de la ejecutoria de este fallo, y a favor de MARÍA ALEJANDRA CABEZAS CAICEDO, mayor de edad y vecina de esta ciudad y de condiciones civiles conocidas en el proceso, las siguientes sumas de dinero y por los conceptos que a continuación se detallan

a.- \$ 1.412.867. por concepto de auxilio de cesantía.

b.- \$ 12.833. por concepto de intereses de cesantías.

c.- \$ 256.667. por concepto de primas de servicio.

d.- \$ 448.750. por concepto de compensación vacaciones, valor que debe ser indexado al momento del pago efectivo.

e.- \$ 1.848.000, por concepto de indemnización por despido injusto, suma que debe ser indexada al momento del pago.

f.- \$ 7.074.000, por concepto de sanción moratoria, prevista en el artículo 99-3 de la Ley 50 de 1990.

4. CONDENAR a la demandada sociedad INVERÉXITO S.A., representada legalmente por el señor JAVIER FRANCISCO

MICHELLI RAMOS, o por quien haga sus veces, a pagar a favor de la señora MARÍA ALEJANDRA CABEZAS CAICEDO, por concepto de sanción moratoria, la suma de \$20.533 diarios, desde el 1° de junio de 2014, hasta cuando se efectúe el pago de las prestaciones sociales establecidas en esta sentencia, al tenor de lo establecido en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

5.- COSTAS a cargo de la parte vencida en el proceso. Tásense por la Secretaría del Juzgado. FIJESE la suma de \$4.426.302, en que este Despacho estima las AGENCIAS EN DERECHO, a cargo de la accionada.»

Recurso de Alzada

La parte demandada luego de escuchar la sentencia antes detallada presentó su inconformidad frente a ésta en los siguientes términos:

«Señora Juez, estamos inconformes con la condena que se hiciera por concepto de **indemnización por despido y en ese aspecto en particular interpondremos el recurso de apelación**, mismo que una vez usted lo disponga procederé hacer la correspondiente sustentación, **Minuto 34:23 Pregunta la señora Juez ¿Es solamente por la indemnización por despido? Si, señora Juez.** De manera muy respetuosa le solicito a usted que se sirva conceder el recurso de apelación que a continuación dispongo a sustentar para que a la luz de las razones y los fundamentos siguientes se revoque la sentencia en el punto concreto de la condena por indemnización por despido sin justa causa, Señor Magistrado Ponente, inconforme con la sentencia número 233 del 11 de julio de 2017, le solicito se sirva revisar la misma a fin de que **se revoque de manera parcial en el concepto particular por indemnización por despido sin justa causa a la que fue condenada mi representada sociedad Imberxito SA**, en la motivación de la providencia se dice que no obstante obrar elementos materiales probatorios documentales en las que se verifican las distintas oportunidades en las que se le debió de llamar la atención a la demandante procede ese condena por cuanto a juicio del ...esos llamados de atención no se surtieron en un mismo mes, en la totalidad que se ha aportado y que por esa razón al no encontrar que

efectivamente se haya podido verificar que una situación de comportamiento de la demandante hubiese justificar la decisión que tuvo la parte demandada para terminar con contrato con justa causa se hace procedente dicha sanción sin embargo señor Magistrado Ponente debe además verificarse y observarse que el análisis de las pruebas debe hacerse de manera integral y en la diligencia de interrogatorio de parte que absolviera la demandante no solamente que efectivamente que ha sido objetos de llamados de atención sino que también confeso que la demandada adelanto el trámite en debida forma el trámite disciplinario y que ella tuvo la oportunidad de presentar descargos en ese mismo orden de ideas y de forma integral como se debe hacer el análisis probatorio esta demandante en su demanda no aportó ninguna prueba y tampoco lo dijo en la diligencia de interrogatorio que pudiese relevarla o que pudiese presentar justificación al comportamiento de inasistencia que venía observando durante el tiempo que presento su servicio para la empresa es la razón para dar por terminada la relación.

A pesar de que en principio pareciera objetiva la decisión de la señora Juez, de primera instancia por cuanto en efecto partió del presupuesto del contrato fijo cuya fecha de vencimiento esperaba al 30 de agosto del año 2014 que en ese orden de ideas, el tiempo restante se reduce a 3 meses que es el ultima la condena a la que ha visto o la que se ve avocada a mi defendida, mi representada no obstante a ello, debemos insistir para que, sea reconsiderada dicha decisión, por encontrar que de lo contrario sería como desconocer ese poder disciplinario que tiene el empleador, y no solamente sentaría un mal precedente en caso particular y concreto que nos convoca si no también pues para en adentro a futuras situación que se tiene con los actuales empleados, además así no se haya aportado en el reglamento de trabajo de la empresa, se pudo probatoriamente verificar que en el contrato de trabajo se tiene contemplado estipulación expresa cuanto a que las obligaciones especialmente las referidas a las llegadas puntuales al punto de trabajo, eran suficientemente conocidas por la demandante y en ese sentido pues, mal podríamos hacer aceptar que se pase por alto esa situación, a la luz de estos razonamientos y además pues porque lo que estamos planteando tiene también sustento legal, vale decir, que el en evento para decisiones disciplinarias un empleador, no cuente con el reglamento de trabajo, o que contando con el mismo no lo aplique y sin embargo no pretermita lo dispuesto en las reglas del Código Sustantivo del Trabajo, pues esas decisiones tendrían esa razonabilidad como en este caso, así ha ocurrido la decisión de condena la encontramos desproporcionada en nuestra posición la hemos reducido en los términos de esta impugnación a ese concepto advirtiendo que en ese concepto encontramos que la señora Juez, de primera instancia en el resto o en de las pretensiones o en los demás aspectos de su providencia se ajustó a derecho no nos declaramos inconformes con las otras decisiones pero en este punto en particular,

si encontramos que no hay proporcionalidad, no hay lugar que efectivamente sea condenada la demandada, advierto que la demandante en la diligencia tuvo también la oportunidad de justificar la decisión sin embargo se le limitó simplemente a decir que el interés de ella era una decisión sin justa causa, esas son las razones señor Magistrado Ponente, para que le reitero se sirva usted revocar de manera parcial la sentencia objeto de este recurso.

Alegaciones de segunda instancia

El expediente digital da cuenta de que solamente el extremo activo del proceso allegó alegaciones, las que fundó así:

- 1.) *Con todo respeto su señoría deberá tener en cuenta, tal como lo manifestaron los Apoderados anteriores **RAFAEL UREÑA PEREZ Y NORBERTO RIASCOS TORRES**, el contrato de trabajo fue pactado con la demandante a término fijo por periodo inicial de tres meses, a partir del 01 de diciembre de 2011, también nos ratificamos en el sentido de que no es cierto que la trabajadora demandante haya sido despidida sin justa causa, existe pruebas suficientes en el expediente de que existieron motivos fundados y soportados para terminar su contrato de trabajo, cometió la señora demandante muchas faltas y tuvo varios llamados de atención, es de anotar que nunca se le vulneró el derecho al debido proceso a la trabajadora, en septiembre 22 de 2011, fue citada a la diligencia de descargos, precisamente por su actos de indisciplina,*
- 2.) *Además de que se puede verificar en el expediente llamados de atención, por sus continuos atrasos a la hora de ingreso laboral, como se puede visualizar en el llamado de atención calendado el 30 de julio de 2012 visible a folio 81, también se le llamo la atención por la falta de respeto a sus superiores como se puede observar en el memo calendado el 30 de octubre visible a folio 82, también se le llamo la atención porque no realizaba bien el aseo en el memo calendado el 12 de febrero de 2013, como también en el memo fechado a enero 11 de 2013, y el comunicado interno calendado en junio 12 de 2013, y se puede observar en los folios visibles a folios 86-87-88-89-70, todos los llamados de atención que se le hicieron a la Señora demandante, porque no realizaba bien su labores.*
- 3.) *El día 13 de junio inclusive se realizó un acta de compromiso para que realizaran bien sus funciones específicamente en el ASEO, dicha acta fue suscrita por varias trabajadoras incluyendo a la señora demandante. El día 30 de mayo de 2014, la empresa INVEREXITO SAS, tomo la decisión de terminar el contrato de trabajo, determinación que se toma debido a las reiteradas solicitudes de explicaciones sobre las fallas en su trabajo las cuales no obtuvieron respuesta valedera, los cuales configuraron muchos llamados de atención como a los que hacemos referencia en el punto 1 y 2.*
- 4.) *Los comportamientos de la Señora demandante, están consagradas como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo. En los artículos 62 y 63 del código sustantivo de trabajo, en sus numerales 6- 9 – 10 – 12-y 13. Por tal razón tenemos la convicción que la terminación del contrato de la Señora **MARÍA ALEJANDRA CABEZAS CAICEDO** se hizo de acuerdo a la preceptuado en el Código Sustantivo del trabajo. Es decir, con justa causa.*

5) es de anotar que la demandada ha cumplido con sus obligaciones laborales frente a la demandante respecto salarios y prestaciones, en cuanto a los aportes ante entidades de seguridad social, la demandada liquidó y canceló a la demandante los valores por concepto de cesantías y las vacaciones causadas inclusive hasta el año 2014.

6) la demandada no debe ser condenada por indemnización por debido injusto porque el contrato de trabajo se terminó con fundamento en una causal legalmente establecida, como la sanción por la no consignación de las cesantías en un fondo, procedería en ausencia de pago realizado en forma directa a la trabajadora.

7) es de anotar que la Sentencia 397 del 2006, acerca del poder subordinante del empleador, menciona lo siguiente:

"esta facultad de disposición del empresario, si bien es un poder sobre la fuerza de trabajo, crea al mismo tiempo, una relación personal entre patrono y trabajador, pues es la energía de trabajo es inseparable de la persona humana y para disponer de aquella, es necesario que el obrero aplique su actividad en la forma indicada por el patrono"

"la obediencia del trabajador a las órdenes del patrono es la forma única de disposición de la energía de trabajo y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador, creando una relación de autoridad y, por tanto, de subordinación de la voluntad del obrero a la del patrono"

Teniendo en cuenta que no se observan vicios en el procedimiento pasa la Sala a resolver los recursos de apelación instaurados por las partes en contienda.

II. CONSIDERACIONES

A tono con lo previsto en el artículo 66 A del C.P. del T. y de la S. S., el Tribunal se ocupará únicamente al aspecto recurrido en el recurso de alzada, en ese orden de ideas, se procederá a establecer, si procede o no la condena impuesta al extremo pasivo, con relación a la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, establecida en el artículo 64 de Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, se tiene que es conocido en la jurisdicción del trabajo. que cuando se reclama la indemnización por razón de un despido sin causa justa, pesa sobre el trabajador la carga de demostrar el

hecho del despido, y correlativamente, la carga de probar su justificación corresponde a la parte demandada, esto es, al empleador.

Así lo tiene asentado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia desde la sentencia del 11 de octubre de 1997, la cual es perfectamente aplicable en la actualidad y en la que se señaló:

«La jurisprudencia tanto del extinto 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. En el caso sub lite el propio demandado confesó la terminación unilateral del contrato de trabajo, por lo cual no era necesaria ninguna actividad probatoria del demandante para demostrar el despido, y si éste fue justificado, tal comprobación correspondía al demandado»

Revisada la actuación, observa la Sala que el interrogatorio de parte al representante legal de la demandada, solicitado por la actora como única prueba testimonial, no se escuchó en audiencia, toda vez que el apoderado judicial de la señora MARÍA ALEJANDRA desistió de ésta; asimismo, de la documental aportada por la demandante junto con la demanda, no se evidencia prueba que permita determinar el hecho del despido que se alega, es decir, que

la demandante no corrió con la carga probatoria de demostrar que el finiquito del nexo social con su empleador, se presentó por la decisión unilateral de éste.

No obstante, con la contestación de la demandada se allegó escrito por el cual el representante legal de la convocada a juicio da por terminado el nexo social con la actora, veamos:

Santiago de Cali, Mayo 30 de 2014.

Señora,

María Alejandra Cabezas

Ciudad

Cordial saludo

Por medio de la presente y de acuerdo al Artículo 62 del código sustantivo del trabajo, reglamento interno y demás normas concordantes le doy por terminado a partir del día treinta (30) de mayo del año en curso su contrato laboral por justa causa. Debe tener en cuenta que lo anterior se fundamenta en las reiteradas solicitudes de explicaciones sin respuesta valedera, las cuales configuraron los llamados de atención respectivos, con fechas enero 22, febrero 28, Abril 22 y Mayo 13 de 2014.

Igualmente le informo que debe realizar entrega a su jefe inmediato de los elementos de dotación que le hayan sido suministrados para su labor.

Agradezco su atención prestada.

Atentamente, *Alejandra Cabezas*



EDWIN MARTINEZ

Representante Legal

INVEREXITO S.A

Aunado a ello, también se observa que la demandada arribo al proceso los reiterativos llamados de atención que tuvo como sustento para dar por terminada la relación laboral, los cuales versan sobre el incumplimiento de sus deberes, como presentarse

tarde a su puesto de trabajo, la inejecución de sus funciones, como lo es realizar aseo a ciertas zonas del hotel y diligenciar informe diario de sus labores, llamados de atención frente a los cuales la actora presentó actas de compromiso y su respectivas justificaciones ante las omisiones a sus deberes. Aspectos que también se desprenden del interrogatorio de parte practicado a ésta donde aceptó los diferentes llamados de atención y la oportunidad que se le brindó para justificar sus omisiones.

Como vemos, el despido se encontró probado con la misiva atrás referenciada, mientras que el extremo pasivo cumplió con su carga procesal de demostrar la justificación del nexo social entre las partes, causas que quedaron consignadas en la carta de despido conforme lo reglamenta el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *<Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 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.

(...)

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

(...)".

Dentro de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del mismo compendio normativo, se hallan:

“ARTICULO 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”.

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. *Se prohíbe a los trabajadores:*

(...)

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo”.

Los llamados de atención referidos en la carta de despido y que fueron aportados al plenario como se visualiza en el archivo 01 del expediente digital, como fueron referidos antes, dan cuenta de lo siguiente:

Debido a sus reiterativas retrasos en la hora de ingreso laboral, Por lo cual se le recuerda que debe estar 15 minutos antes de la hora de entrada a su turno normal y si tiene alguna dificultad por favor avisar a su jefe inmediato.

REDM

COORDINADOR DEL TRABAJO SOCIAL 2012

Debido a su respeto producido el día 29 de Octubre de 2012 hacia su supervisora la señora Lory. En frente de una de sus compañeras.

FECHA

29/10/2012

DESCRIPCIÓN DEL MOTIVO DE LA FALTA

Debido a las quejas presentadas por el evento de ANALFE con respecto al aseo de los salones y los elementos que en ellos se alojan

FECHA

12/03/2013

Por medio de la presente se les realiza un llamado de atención por las reiterativas faltas a cumplir sus deberes y ordenes designadas por su jefe inmediato.

Se les recalca el estar pendiente de los salones, el aseo de los mismos, la limpieza de la torre.

Adicional se les recuerda que deben entregar los reportes deben estar diligenciados debidamente con hora y observaciones y ser entregados diariamente a su jefe inmediato.

Se les realizara el debido seguimiento, comprendido en el termino por evaluaciones de desempeño que ocurriran a partir del mes de enero y se realizara cada tres meses para ver la evolución.

Espero mejoría y compromiso para el trabajo que se encuentran desempeñando.

Asunto: Llamado de Atención

Co el siguiente comunicado se le hace un fuerte llamado de atención a la señora Alejandra Cabezas quien se desempeña como operaria de las Zonas Comunes del HOTEL PLAZA LAS AMERICAS (INVEREXITO S.A.), por estar incumplido con las funciones asignadas para la ejecución de los procesos y parámetros establecidos en su labor dentro de la organización en los últimos meses:

Del 9 de Mayo a la fecha no presenta reportes de Zonas ✓

Los reportes de Asco en baños de salones no son firmados ✓

Continúan las quejas o inconformidades por parte de los huéspedes en cuanto al Aseo y presentación del Lobby

Falta de comunicación en la entrega de turno, no reportan novedades y no dan uso a las herramientas de trabajo (Bitácora).

Se le recuerda al personal que estamos sujetos a normas y reglamentos los cuales debemos cumplir a cabalidad desde el inicio hasta el final de cada una de nuestras jornadas laborales, y el no cumplimiento reiterativo es causal de suspensión.

Siendo las 02.00 pm se inicia la reunión con el departamento de zonas comunes en la cual se empieza por tratar el llamado de atención realizado a las dos auxiliares de zonas comunes el día anterior (13 de junio de 2014) debido a las reiterativas quejas suministradas por los clientes acerca del aseo de los salones y sus baños respectivamente.

De igual manera se trata acerca del incumplimiento en la entrega de los reportes diarios del trabajo realizada dentro del turno y de las que se llevan en los baños para el control de la limpieza en estos.

Ante esta tal día auxiliares hablaron y expresaron que muchas de las veces se le olvidaban realizar los reportes y otras por falta de lapiceros.

Ante las quejas de los clientes se expresó que era debido a la falta de entrega de turnos, de comunicación entre departamentos.

DE: SUPERVISORA AMA DE LLAVES
PARA: ALEJANDRA CABEZAS
AUXILIAR DE ZONAS COMUNES
ASUNTO: SOLICITUD DE EXPLICACIONES

Cordial saludo:

Con base al contrato de trabajo y a la legislación legal vigente, deseo solicitarle las explicaciones debidas al incumplimiento de sus obligaciones laborales, debido a que el día 15 de enero de 2014 se le asignó la tarea de la limpieza de las telarañas que se encuentran en el pasillo de oficinas, pero a la fecha no se ha cumplido con dicha solicitud. También se requiere de su explicación por qué el BAR DEL LOBBY se encuentra en mal estado (sin asearse) el día de hoy, ya que se ha observado que pierde mucho tiempo en otras áreas y como usted sabe todos los días debe hacerle el aseo en general a las áreas comunes.

Esperando su pronta respuesta dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la presente.

Santiago de Cali, enero 22 de 2.014.

PRIMER LLAMADO DE ATENCION

DE: DIRECCION ADMINISTRATIVA
PARA: ALEJANDRA CABEZAS
ASUNTO: PRIMER LLAMADO DE ATENCION

Cordial saludo:

Debido a su negativa al recibir la solicitud de explicaciones sobre el incumplimiento de sus labores y la falta de compromiso al no realizar las labores de limpieza de las telarañas que le fue asignadas y también la limpieza diaria del Bar del Lobby dicha fue solicitada el 17 de enero de 2013 del presente año, deseo realizarle el primer llamado de atención de acuerdo al reglamento interno de trabajo y en concordancia con la legislación laboral vigente.

Igualmente le manifiesto que para nosotros es muy importante que desarrolle sus actividades de la mejor manera, debido a que se le ha brindado todo el apoyo personal y/o logístico.

Santiago de Cali, Febrero 8 de 2014.

PARA: ALEJANDRA CABEZAS
AUXILIAR DE ZONAS COMUNES
DE: GERENCIA
ASUNTO: SOLICITUD DE EXPLICACIONES

Cordial saludo.

Con base al contrato de trabajo y a la legislación legal vigente, deseo solicitarle las explicaciones del porque en la tarjeta reloj del 01 al 08 de febrero la marcación de entrada esta después de su hora asignada.

Gracias por su atención, esperando su pronta respuesta dentro de los tres (3) días siguientes al recibo de la presente.

De esta manera, encuentra la Sala que la decisión unilateral de dar por terminado el contrato de la actora, tiene claramente definida las faltas cometidas por ésta que dan lugar a finiquitar el contrato laboral, por lo que, como quedó a tras dicho, la demanda cumplió los requisitos exigidos por la norma para proceder como lo hizo, entando enterada la trabajadora de los motivos por los cuales se le despidió, en el entendido que lo señalado en la misiva que puso fin al nexo social entre las partes, encaja en los postulados del artículo 62 del CST.

En armonía con lo anterior, se encuentran los múltiples pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, citándose en esta ocasión el contenido en proveído S14547 de 2018, en el que se determinó:

«No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como

justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción»

Así, se itera, la demandada logró demostrar que el finiquito de la relación laboral fue realizado debido a motivos argüidos como justa causa a la actora, razón por la cual se revocará el literal E) del numeral tercero de la sentencia recurrida, para, en su lugar absolver al extremo pasivo de la condena impuesta por indemnización por despido injusto.

Siendo el tema del despido el único que fue apelado por la parte actora, se confirmará en lo demás la sentencia de primera instancia.

En esta Sede Judicial no habrá lugar a imponer costas por el resultado del recurso.

III. DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga, Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el literal e) del numeral Tercero de la parte resolutive de la sentencia apelada, identificada con el No. 233 del 11 de julio de 2017, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, en el asunto de la referencia; para en su lugar, **ABSOLVER A LA DEMANDADA** de la indemnización por despido sin justa causa, consagrada en el artículo 64 del C.S.T.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia de primera instancia.

TERCERO: SIN COSTAS en esta Sede Judicial.

CUARTO: REMITASE AL TRIBUNAL DE ORIGEN, para efectos de notificación.



MARÍA MATILDE TREJOS AGUILAR

Ponente



MARÍA GIMENA CORENA FONNEGRA



CONSUELO PIEDRAHITA ALZATE

Firmado Por:

Maria Matilde Trejos Aguilar

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 003 Laboral

Tribunal Superior De Buga - 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: **ff789efd6a7c989c867bd8d27fc82ff332eaddba0ce4c07319e21852555b589**

Documento generado en 30/03/2023 04:09:36 PM

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