



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE RIOHACHA
SALA DE DECISIÓN CIVIL- FAMILIA – LABORAL.

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada Ponente

Riohacha, La Guajira, veintinueve (29) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Discutida y aprobada en sesión, según consta en acta N°073

Radicado: 44-001-31-05-002-2020-00040-01 Proceso Ordinario Laboral promovido por ANDRÉS ALFONSO ÁVILA IGUARÁN contra CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA – COMFAGUAJIRA-

1. OBJETO DE LA SALA.

Esta Sala de Decisión Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha, integrada por los magistrados LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS, HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES y PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO, quien preside en calidad de ponente, procede a proferir sentencia escrita conforme lo autoriza la Ley 2213 de 2022 en su artículo 13 numeral 1° y una vez surtido el traslado a las partes para que alegaran de conclusión, se procede a resolver el recurso de apelación respecto al fallo adiado 29 de marzo de 2023, proferido por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira.

2. ANTECEDENTES.

2.1 La demanda.

El señor ANDRÉS ALFONSO ÁVILA IGUARÁN, mediante apoderado judicial instauró proceso ordinario laboral en contra de la Caja De Compensación Familiar De La Guajira – Comfaguajira- pretendiendo el reconocimiento de un contrato de trabajo desde el 4 de julio del 2000 hasta el 14 de junio de 2018, también se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo y consecuentemente se ordene el pago de la indemnización por la terminación unilateral del contrato sin justa causa contemplado en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, sumas debidamente indexadas; y por último se paguen las costas del proceso y se falle extra y ultra petita.

3. SENTENCIA DE PRIMER GRADO.

La Juez de conocimiento profirió sentencia en la que resolvió: “(...) **PRIMERO: DECLARAR** que entre el señor **ANDRÉS ALFONSO ÁVILA IGUARAN** y la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA -COMFAGUAJIRA-**, existió un

*contrato de trabajo a término fijo que corrió entre el 4 de junio de 2000 y el 14 de junio de 2018, de acuerdo a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia. **TERCERO: DECLARAR** que el señor **ANDRÉS ALFONSO ÁVILA IGUARÁN** fue despedido de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA -COMFAGUAJIRA-** sin mediar justa causa y sin existir inmediatez conforme a los considerandos de esta decisión. **TERCERO: CONDENAR** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DE LA GUAJIRA -COMFAGUAJIRA -** a cancelar al señor **ANDRÉS ALFONSO ÁVILA IGUARÁN** la suma de \$26.867.611, debidamente indexada a la fecha arroja un valor de \$33.848.647,10, por concepto de indemnización por despido injusto. **CUARTO: DECLARAR NO** probada la excepción de inexistencia de la obligación, propuesta por la demandada **COMFAGUAJIRA** **QUINTO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandada. Fíjese como agencias en derecho el 7% de esta obligación. (...)"*

4. RECURSO DE APELACIÓN.

Intentando la revocatoria de la sentencia proferida en la primera instancia, el apoderado de la parte demanda expuso lo siguiente:

“Me permito presentar recurso de apelación por las siguientes consideraciones teniendo en cuenta lo esbozado por su despacho analizo detalladamente todas las interpretaciones que tuvo frente al caso expuesto pero no compartimos algunas apreciaciones que tuvo y que se le dio a las pruebas aportadas y las decretadas por su despacho en cuanto a las manifestaciones descritas sobre lo que se le endilga responsabilidad o donde se le exige la responsabilidad al actor frente a las consecuencias que deprecaron sobre el retiro de la terminación del contrato que el tenía esto teniendo en cuenta su señoría que considero que existe una indebida y errónea interpretación de estas pruebas aludidas ya que si se cumplido los requisitos exigidos no solamente por las norma laborales si no por el reglamento interno que existían y que los conocía textualmente el señor Ávila para su desvinculación pero también no es menos cierto las aseveraciones y las responsabilidades que se dieron por que al parecer en primera medida pues manifestar que se cumplieron con todos los requisitos exigidos no solo por la normas en esta materia la que respecta con el código sustantivo de trabajo sino acatando todas las reglas tendientes al debido proceso y al derecho de defensa y de contradicción que se le hicieron saber al actor en esta oportunidad esto es Andrés y además de eso conocía bien el reglamento interno que le fue aplicado para que procediera con el despido con justa causa que en ese momento se calificó existe entonces su señoría por otra parte , considero que existe una indebida una errónea interpretación dentro de las pruebas esbozadas y que se encuentran a la luz de todo este proceso que curso en el cual podemos denotar la responsabilidad por que al parecer hay una estricta confusión en lo que existe con respecto al pago y que aquí no se está condenando o no en razón a la terminación

del contrato de trabajo del señor Andrés Ávila no fue porque no se realizó el pago o porque él lo tenía que hacer o se le exigía por parte de la empresa que él tenía que hacer todas las gestiones posibles aquí simplemente es una situación particular y concreta en cuanto a la declaración porque también entiende el despacho que si la presento el problema todavía va más allá su señoría en cuanto que esa declaración no fue como usted mismo lo señalo y como así lo expuso a través de la jurisprudencia que nos trajo a colación y sobre la misma norma 581 del numeral 1 en la cual eso no tenía eficacia si no se produce el pago pero más allá de eso si lo hubiese presentado todavía esa no es la circunstancia, la circunstancia fueron las allá de la situación en que el señor Andrés Ávila aun conociendo y en gracia de discusión se avisó que se iban a producir unos intereses de la indemnización causada por el pago extemporáneo Manifestaba su señoría que con respecto a la interpretación que se le dio no al pago que se haga efectuado por que esta no es la situación es la obligación que tenía el actor en ese momento hablo de Andrés Ávila para la consecución de poder liquidar las sanciones moratorias o los intereses moratorios que se habían efectuado por causa de no haber pagado así en gracia de discusión lo haya aceptado su señoría con respecto a la presentación de la declaración eso sin lugar a dudas esa es la situación porque aquí no se está discutiendo más halla total del pago sin embargo su señoría usted manifestó algo muy puntual sobre el tema de los roles y delo requisitos que tenía el señor Andrés Ávila sobre todo porque esas situaciones son eran nuevas para el por qué el venia con un cargo desde el 2000 entonces el sabia el manejo y tenía el manejo permanente de esas plataformas porque así nos podemos dar cuenta con los certificados que aparecen del rol que el desempeñaba y cuando fue ascendido que fue en el año por allá del 2005 estamos hablando donde fue ascendido incluso por el comportamiento de las gestiones que venía realizando y lo único que se hizo fue un acenso en la prestación de sus servicios por aquí su señoría que hubo esa indebidas o errónea interpretación con lo que respecta a que si presento la declaración cuando en gracia de discusión lo que existe o lo que no existió más bien fue un seguimiento por parte del señor Andrés Ávila correspondiente a ese pago que no solo él lo sabía lo sabían todos pero la obligación le correspondía era de liquidar los intereses moratorios y las posibles sanciones que se habrían podido generar por el no pago oportuno porque eso ya todos lo sabían ya que a la parte que le correspondía la autorización de ese pago independientemente si era de esa fecha o no al momento que se tenía que pagar se tenía que contar la liquidación eso en las mismas declaraciones que sostuvo el señor y que lo testimonios rendidos por la señora Ayala serrano así quedo evidenciado en cuanto al seguimiento que debió hacer por ese pago por qué no fue hasta el 2018 que se pudo evidenciar que se obtuvo los requerimientos que llegaron directamente a la DIAN y que no inconvenientemente como se pudo establecer omitió el señor Andrés Ávila porque él estaba facultado aun así para 2016 así como se encuentra estipulado dentro del poder él podía haber realizado las acciones para verificar los procesos como se continuaba por que el sí

sabía y lo reconoce y así mismo lo confiesa en la declaración en la cual manifestaba que si no se presentaba ese día en la declaración o si no se pagaba más bien se iban a generar algunos intereses y que esos intereses solo hasta el 2018 que llegaron los requerimientos a la DIAN que fue cuando se inicia el procedimiento de sanción disciplinario que llego como sanción del despido como el incumplimiento no solamente ese proceso si no en algunos procesos que se habían adelantado en esa fecha de 2015 y que convenientemente en ese día la defensa fue que la plataforma no funciono entonces quiere decir que no funciono durante 3 años posteriores a la presentación de la declaración cuando se debió pagar con todos los intereses no el señor Andrés Ávila el simplemente lo único que debía era informar era que se iban generar y liquidar , y si no se generaban debía hacerle ese seguimiento por qué no se habían generado eso intereses y algún requerimiento por parte de la DIAN para que dejara certeza de lo cual no se dio cuenta la entidad si no hasta el 2018 cuando le llegan son los requerimientos de sanción por el incumplimiento en estas declaraciones tal como quedo evidenciado con las pruebas ahora bien su señoría con respecto a la otra situación que se expone con relación a la inmediatez a todas luces nos podemos dar cuenta que todo eso se depreco por lo que genero el mismo Andrés Ávila en cuanto a un posible fuero de estabilidad que lo podía cubrir en ese momento y que en (...) por ultimo y no menos importante usted hablaba sobre la inmediatez en aras de garantizar el debido proceso como somos respetuosos en la identidad guardando la contradicción y el derecho a la defensa y en aras de ser garantistas en la situación especial y particular que le ocurrió al señor Andrés Ávila cuando coloca en conocimiento por que el coloca en conocimiento cuando se le llama a rendir los respectivos descargos por esa situación evidenciada en el 2018 allí el coloca en manifiesto que se encontraba en una posible que luego se pudo vislumbrar que no fue así y que el se encontraba en un posible fuero de estabilidad laboral reforzada una situación que se evidencio y guardando ese principio del debido proceso lo que se inicio fue el proceso de solicitud ante el ministerio de trabajo para que se verificara la situación expuesta por el señor Andrés Ávila por la situación en la que se encontraba su señora y así fue como entonces una vez se tuvo respuesta entonces se procedió a efectuar las funciones o a efectuar la sanción prevista en el proceso disciplinario que se llevo a cabo precisamente por la situación manifestada por el mismo actor ósea quiere decir lo anterior que esto no fue una situación provocada por la entidad si no por el mismo actor y en aras de garantizar para poder adoptar la mejor decisión y poder contar con los elementos materiales y probatorios para poder legitimar de alguna manera ese proceso disciplinario que se había adelantado entonces su señoría bajo estas circunstancias y por todo lo aludido no compartimos la decisión y es por eso que rendimos el recurso de apelación para que sea revisado todas estas circunstancias denotadas y que se haga un análisis exhaustivo de cada una de las pruebas que se aportaron y que aparecen dentro del expediente para que de alguna manera se pueda entonces desvirtuar o de alguna manera todas las probanzas que se dieron aquí en este

proceso, su señoría con todo el respeto entonces esas son las manifestaciones que defenderemos halla en el superior y donde con algunos argumentos más expeditos entonces podríamos demostrar todas estas situaciones dejo así entonces expuesto el recurso para que sea estudiado para que si ha bien lo tiene su señoría , muchas gracias.”

5. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 30 de agosto de 2023, se corrió traslado para alegar de conclusión a las partes, según lo establecido en el artículo 13 de la Ley 1123 de 2022.

4.1 Alegatos Caja de Compensación Familiar de la Guajira-Comfaguajira-:

El apoderado judicial de la entidad demandada solicitó se revoque el fallo de primera instancia, exponiendo que existió una justa causa para la terminación del contrato de trabajo del señor Andrés Ávila, ya que en su calidad de contador y encargado de las declaraciones de renta ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- debió advertir que al no realizarse oportunamente, conllevaba a una sanción pecuniaria y no era de recibo que en su defensa alegara que no habían recursos para realizar el pago oportuno, puesto que en efecto, su función era la de advertir estas situaciones para poder solventarlas a tiempo, y evitar como en efecto sucedió, una sanción que inicialmente ascendía a \$600.000.000.

6. CONSIDERACIONES

6.1 Presupuestos procesales.

Del estudio del plenario se determina que los requisitos indispensables para su formación y desarrollo normal representados en la demanda en forma, competencia del funcionario judicial y capacidad de las partes tanto para serlo como para obrar procesalmente, se encuentran reunidos a cabalidad, circunstancia que permite decidir de fondo mediante una sentencia de mérito, ya que tampoco se vislumbra causales de nulidad que invaliden lo actuado.

6.2 Competencia.

Se conoce del proceso en segunda instancia con el objeto del recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandada tarea judicial que otorga competencia al *ad quem* para revisar los puntos objeto de reparo con el fin de determinar si se comparte su postura, conforme al mandato establecido en el artículo 15 Literal B Numerales 1 y 3 del C.P.L y S.S.

6.3 Problema Jurídico.

Conforme lo planteado en el ítem anterior, el problema jurídico que corresponde dirimir a la Sala se encuentra delimitado a determinar si la terminación del contrato de trabajo por parte de la demandada obedeció a una justa causa contemplada por la Ley y la jurisprudencia laboral.

a) El contrato de trabajo, su modalidad y los extremos temporales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del C.S.T.S.S., es Contrato de Trabajo aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador y la remuneración, cualquiera sea su forma, salario.

Por su parte, el artículo 23 de la misma obra determina que para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren tres elementos esenciales y concurrentes, de tal suerte que faltando uno solo de ellos se desvirtúa la relación laboral, a saber: 1) Prestación personal de servicios 2) Subordinación 3) Remuneración.

Asimismo, el artículo 24 consagra la presunción de que toda relación de trabajo personal estuvo regida por un contrato de trabajo, presunción legal que en sentir de la Corte Constitucional revierte la carga de la prueba al empleador. Ha mencionado el Alto Tribunal Constitucional en varias sentencias como la C- 665 del 12 de noviembre de 19981, Referencia Expediente D-2102, Acción de inconstitucionalidad contra el inciso segundo del art. 2° de la Ley 50 de 1990, Demandante: Benjamín Ochoa Moreno, M.P. Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA, que:

“la presunción acerca de que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de esa naturaleza (inciso 1 de la norma demandada) implica un traslado de la carga de la prueba al empresario”. ...”El empleador, para desvirtuar la presunción, debe acreditar ante el juez que en verdad lo que existe es un contrato civil o comercial y la prestación de servicios no regidos por las normas de trabajo, sin que para ese efecto probatorio sea suficiente la sola exhibición del contrato correspondiente. Será el juez, con fundamento en el principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 CP.), quien examine el conjunto de los hechos, por los diferentes medios probatorios, para verificar que ello es así y que, en consecuencia, queda desvirtuada la presunción”.

En el caso de marras, tenemos que no existe discrepancia entre las partes relacionado con la existencia del contrato de trabajo, su remuneración o sus extremos temporales, ya que en su demanda el señor Andrés Alfonso Ávila Iguarán señala que trabajó para la Caja de

Compensación Familiar de la Guajira, con un contrato de termino fijo que se prorrogó en el tiempo, desde el 4 de julio del 2000, hasta el 14 de 2018, desempeñando laborales como profesional de apoyo de contabilidad y devengando un salario para antes de su desvinculación de \$2.336.314, hechos que fueron ratificados en su contestación por la apoderada de la entidad demandada. Es decir, referente al contrato de trabajo se confirma lo determinado por la Jueza de primera instancia.

b) Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Primeramente debe recordarse que: *“(…) la estabilidad del trabajador en el estatuto laboral Colombiano ha sido calificada como impropia, en cuanto el vínculo laboral puede darse por terminado, ya sea en virtud de las causas legales que contienen las establecidas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, universo éste en el que se ubica un repertorio de situaciones más específico: las denominadas justas causas reguladas por el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo¹, y en un último término, por decisión unilateral del empleador, sin que medie ninguna causa legal –género-, o justa causa –especie-, por lo cual debe asumirse el pago de la indemnización de perjuicios, consecuencia de la aplicación de la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, tal como reza el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, el artículo 7 del Decreto- Ley 2351 de 1965 especifica las justas causas, y el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 se refiere a la terminación por incumplimiento de lo pactado. (…)*”¹.

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

¹ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL675-2021.

adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo.

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

En este orden de ideas, es claro que conforme las reglas jurisprudenciales precisadas por la Corporación, el despido no tiene una función ni un carácter sancionatorio o disciplinario, pues se trata de un recurso legítimo al alcance del empleador, sujeto al marco y a los límites legales y constitucionales, y que en todo caso no está exento del cumplimiento del derecho del debido proceso y defensa en la medida que presuponga un procedimiento judicial o administrativo previos (resaltado de la Sala).

Cabe destacar que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (CSJ SL 1381 –2016). En este último evento, tanto empleador como trabajador tienen la obligación de manifestar a la otra parte, la causal o motivo de esa determinación, sin que posteriormente pueda alegar válidamente causales distintas (CSJ SL 14877-2016). (...)”².

En el caso de marras, se avizora a folios 94 a 95 de la contestación de la demanda acta de inicio de investigación administrativa de fecha 20 de febrero de 2018, la cual surge por el oficio persuasivo penalizable de fecha 19 de febrero de 2018 suscrito por la Dirección de Aduanas e Impuestos Nacionales, en el que requiere y multa por más de \$420.000.000 a COMFAGUAJIRA por las declaraciones tributarias ineficaces de los periodos 1,5 y 6 del año 2015, por lo cual, se ordenan varias indagaciones y requerimientos internos a fin de encontrar las fallas y los responsables de las declaraciones del año 2015, solicitando la Jefe de Oficina Financiera en primera medida al señor ANDRÉS ÁVILA IGUARÁN como responsable de la elaboración y presentación de las declaraciones tributarias, corrobore las falencias señaladas por la DIAN en el sistema MUISCA.

Luego, en acta de cierre de investigación administrativa de fecha 6 de marzo de 2018 obrante a folios 96 y 96 de la contestación de la demanda, en cuanto al requerimiento efectuado al demandante y las demás indagaciones impartidas se concluyó lo siguiente:

² Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, SL2816-2019.

1. Se procedió a solicitarle al Señor Andres Avila Iguaran, profesional de Apoyo de Contabilidad, quien es el responsable de la elaboración y presentaciones de las declaraciones tributarias, que verifique los datos en el sistema MUISCA de los periodos 1 AÑO 2015, 5 AÑO 2015, 6 AÑO 2015 y se traslade a la DIAN. Este manifestó que presento las declaraciones del asunto en la fecha límite para realizarlo y el pago se efectuó el día siguiente. Justificó que el pago fue posterior por trámite financiero.
2. Se procedió a informar al Director que el Profesional de Apoyo de Contabilidad Andres Avila, no presento la declaración junto con el pago de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 1430 de 2010, generando que estas declaraciones fuesen ineficaces y se entendieran por no presentadas. El director manifestó que se visitara a la DIAN para que nos hicieran la liquidación de la sanción y se intentara hacer un acuerdo de pago. Por otra parte, también manifestó que se hiciera la investigación respectiva sobre los trabajadores responsables de la sanción y se hicieran los procesos disciplinarios correspondientes.
3. Se verificaron los registros de las declaraciones de rete fuente y su respectivo pago, y se pudo constatar que la fecha y el valor de la presentación de las declaraciones de los periodos 1 AÑO 2015, 5 AÑO 2015, 6 AÑO 2015 no coincide con los recibos de pagos de dichos impuestos, evidenciándose con ello, que las declaraciones no se presentaron junto con el pago, incumpliendo con ello con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 1430 de 2010. Se anexan al documento los registros enunciados
4. En fecha 22 de febrero se reintegró a su cargo, la Doctora Rosa Sprockel, a quien se le informó la situación presentada y las directrices impartidas por el Director Administrativo con respecto a llevar a cabo la investigación personalmente ante la DIAN.
5. La Titular del Cargo, Señora Rosa Sprockel visitó las oficinas de Fiscalización de la DIAN, en donde le informaron sobre la situación tributaria de la Corporación y le colaboraron con las liquidaciones de los conceptos pendientes por cancelar una vez aplicado el valor pagado en los respectivos periodos. También se detectaron los periodos 6 del año 2012 y 10 del año 2015 en la misma situación, corroborando con esto que la información contenida en el oficio de la DIAN es veraz.
6. Comprobada la veracidad de la información y dado que se presume una falta grave de acuerdo a lo establecido reglamento interno de trabajo, artículo 50 literal f) *"La negligencia u omisión imputable al trabajador y que conlleve perjuicios para la empresa"* y literal o) *"La violación por parte del trabajador de sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias"*, se procederá a dar inicio a los procedimientos disciplinarios correspondientes al Profesional de Apoyo Andres Avila Iguaran, responsable de los impuestos, por incumplimiento en las funciones del Perfil de su Cargo *"Elaborar de manera correcta la declaración, presentación y pago de impuestos nacionales, municipales y departamentales, para cumplir con la normatividad vigente y las políticas establecidas"*.
7. De igual forma también se hará el proceso disciplinario a su Jefe inmediato Señor Jose Rafael Iguaran Loaiza, por no haber ejercido la supervisión de este procedimiento a su colaborador Señor Andres Avila, dado que las consecuencias para Comfaguajira son graves, ya que esta situación genera que se liquiden y cancelen unos valores representativos por Sanción por extemporaneidad y otros conceptos.

Siguiendo con el trámite de la investigación interna, se citó a descargos al demandante en oficio del 9 de marzo de 2018, se le escuchó en diligencia de descargos el 21 de marzo de 2018, y con oficio adiado 14 de junio de 2018 suscrito por COMFAGUAJIRA se da por

terminada la relación laboral existente con el señor ANDRÉS ALFONSO ÁVILA IGUARÁN, con fundamento en las conclusiones de la investigación interna realizada.

Ahora, se aprecia en el plenario a folio 117 a 121 de la contestación de la demanda el contrato de trabajo suscrito entre las partes, que estipula en su cláusula séptima las causales para la terminación unilateral del contrato de trabajo las siguientes:

SEPTIMA: TERMINACION UNILATERAL. Son justas causas para poner término a este contrato en forma unilateral por parte de EL EMPLEADOR, además de las establecidas en el Art. 62 del C.S.T., modificados por el Art. 7º Aparte A del Decreto 2351/65 y en los Capítulos correspondientes del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa, las siguientes faltas que para el efecto se consideran como graves: a) La violación por EL TRABAJADOR(A) de cualquiera de sus obligaciones legales, reglamentarias o contractuales, b) El hecho de que el TRABAJADOR(A) se niegue a aceptar cualquier traslado de lugar de trabajo que sea decidido por la EMPRESA, c) El hecho de que, sin causa que lo justifique, EL TRABAJADOR(A) se niegue a aceptar cualquier cambio de oficio que decida EL EMPLEADOR, d) El hecho de que EL TRABAJADOR(A) abandone su sitio de trabajo sin permiso de sus superiores, e) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR(A) de labores remuneradas al servicio de terceros, sin la autorización previa, expresa y por escrito de EL EMPLEADOR, f) La no asistencia por más de tres (3) días a su trabajo en forma injustificada, aún por la primera vez.

Por otro lado, el reglamento interno de trabajo (Fl.77 de la contestación de la demanda) de la Caja de Compensación Familiar de la Guajira aportado, en el literal f) artículo 50 del Capítulo XVI establece que: “(...) *La negligencia u omisión imputable al trabajador y que conlleve perjuicios para la empresa(...)*”, es considerado como falta grave, a su turno, también el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo contempla en su numeral 6 como justa causa la terminación del contrato por parte del trabajador: (...) *cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.(...)*”

Realizado el estudio anterior, constata la Sala que es en el contrato de trabajo suscrito entre las partes donde se resuelve de manera clara la controversia planteada en el presente asunto; prueba documental que no fue tachada de falsa o desconocido su contenido por tanto debe dársele total credibilidad, lo que no permite ambigüedades o interpretaciones disimiles frente al tipo de faltas contenidas en el reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, pues allí estipula que además de las causales para la terminación del contrato por justa causa contempladas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo establece que son faltas graves todas aquellas acciones por parte del trabajador que violen de forma directa sus obligaciones legales y que vaya en perjuicio para la organización, no siendo dable concluir que existe una discrepancia en la calificación de la falta establecida por la empresa.

Continuando con el análisis, no hay duda alguna que en contra del actor se inició una investigación interna por una actividad propia a sus funciones, es decir, en su declaración y por las certificaciones de capacitación obrantes en el expediente, se puede establecer que conocía y tenía plena comprensión que debía realizar como profesional en contabilidad la elaboración, presentación y luego de su aprobación, el pago de las declaraciones tributarias a cargo de Comfaguajira, incluso, llevaba desde la fecha de primigenia contratación (4 de junio del 2000) hasta su despido, más de 17 años realizando las mismas funciones, por lo que se puede establecer que al no presentar las tres declaraciones del año 2015, por las cuales la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales requirió a Comfaguajira, el trabajador omitió sus deberes y funciones, que desencadenaron en un perjuicio económico para la empresa, ya que cumplir rigurosamente las normas que fije el estatuto tributario que se encontraba a su cargo no se hicieron, por tanto, dicha falta debe ser considerada como grave.

Aunado a lo anterior, en el “ACTA PARA OÍR EN DESCARGO A UN TRABAJADOR” obrante de folio 98 de la contestación de la demanda, cuando se le pregunta al demandante si era consciente que, al no liquidar la sanción al interior de la declaración de impuestos se daba por no presentada, respondió que “sí”, en otras palabras, comprendía que con esta falencia la declaración aludida no se realizaba de forma correcta, pues solo hasta el 2018 que la entidad recaudadora se percató de la situación y emprende las medidas legales correspondientes, momento en el cual se enteró Comfaguajira de dicha situación, sin que en los años 2015, 2016 o 2017 el trabajador se percatara o advirtiera que en tres periodos del 2015 la declaración del pago de impuestos nacionales tenía varios errores (ni mucho menos dejó alguna constancia que así lo respaldara, dejando al azar esta situación), los cuales de haberse subsanado a tiempo o cumplido a cabalidad en su momento no hubieran generado un mayor detrimento económico.

Concluido lo anterior, puede sin lugar a duda decirse que los argumentos esgrimidos en el recurso de alzada sí pueden acogerse en el sentido de que se aplicó un procedimiento adecuado y que por lo tanto la falta se calificó en debida forma, como precedentemente ya se explicó, y en este ámbito, también tiene relevancia el llamado de atención realizado al demandante en el 2016, cuando no dio contestación a un requerimiento de la Alcaldía de Fonseca, pues en la diligencia de descargos de fecha 22 de agosto de 2016 argumentó que no tenía todo lo requerido a su disposición, tampoco justificó por qué no dio traslado o requirió a las dependencias que si tenían los documentos restantes para contestar de fondo, mostrando en este comportamiento la falta de interés y diligencia del demandante por cumplir con sus obligaciones.

Ahora bien, dilucidado el presente asunto, lo que queda por determinar, es, si a pesar de la calidad de la falta, esta estuvo justificada o existen eximentes de responsabilidad que conlleven a determinar que el despido fue injusto.

De antemano se indicará que no se comparte el criterio del A-quo. Para esta Corporación los argumentos traídos a colación con la demanda no se pueden aceptar como paliativos del actuar del actor, pues, si bien es cierto que este pudo necesitar más apoyo de sus superiores o por fallas en el sistema no pudo realizar correctamente sus labores, estas situaciones no tienen ningún sustento probatorio en el expediente más que el dicho del mismo demandante, quien se defiende argumentando en la contestación de la demanda que *“No se le puede endilgar el NO PAGO de dicha declaración al demandante, cuando la empresa demandada no contaba con el recurso económico para efectuar el pago(...) cualquier decisión con el pago posterior de un impuesto era decidido por la señora ROSA SPROKEL(...)”* (Hecho décimo tercero de la demanda); sin embargo, dicha hipótesis constatada con otros elementos probatorios en el expediente, la hacen perder fuerza, puesto que en el acta de diligencias de descargos del 21 de marzo de 2018 (folios 98 a 103 de la contestación de la demanda); allí se consigna que conocía sus funciones y que la declaración del primer periodo no la realizó porque no se encontraban los recursos para proceder con el pago, y la declaración de los otros dos periodos no se efectuó porque recibió facturas para incluir ese mismo día y que para terminar su labor dependía de otra oficina que no se quedó horas extras para realizar todo el procedimiento de la declaración, situación que demuestra la falta de diligencia en sus labores, pues como se mencionó anteriormente, no realizó ningún requerimiento escrito a sus superiores o a las demás dependencias explicando lo urgente y delicado de su situación, sino que mantuvo silente esta inconsistencia por más de 2 años, hasta cuando la entidad recaudadora de impuestos impuso la respectiva sanción cuando se tuvo conocimiento formal de lo acontecido.

Las anteriores consideraciones son contundentes para concluir que el procedimiento que terminó en el despido del actor estuvo ajustado al debido proceso y se le respetaron sus garantías fundamentales, así mismo, la calificación grave de la falta fue correcta y no se encontraron razones de peso que justifiquen el actuar del demandante quien no informó a tiempo de esta situación importantísima o realizó las declaraciones de impuestos correspondientes hasta su finalización, por lo que debe ser revocada la sentencia de primera instancia, quedando resuelta de esta manera el recurso interpuesto por la demandada.

Costas a cargo de la parte que le resulta desfavorable el recurso (art. 365-1 C. G. del P.).

Por lo antes expuesto, teniendo en cuenta las pruebas aportadas al expediente, la normatividad vigente y los criterios jurisprudenciales aplicables a el caso en concreto, se

revocará lo esgrimido por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en sentencia adiada veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023).

7. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha, Sala Civil Familia Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el veintinueve (29) de marzo de dos mil veintitrés (2023) por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Riohacha, La Guajira, en el asunto de la referencia, por lo considerado en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: DECLARAR probada la excepción denomina inexistencia de la obligación planteada por la parte demandada.

TERCERO: CONDENAR en costas en esta instancia a la demandante. Como agencias en derecho se fija el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual, el cual tendrá en cuenta el A-quo al momento de elaborar la liquidación concentrada de las costas.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PAULINA LEONOR CABELLO CAMPO
Magistrada Ponente

LUIS ROBERTO ORTIZ ARCINIEGAS
Magistrado

HENRY DE JESÚS CALDERÓN RAUDALES
Magistrado

Firmado Por:

Paulina Leonor Cabello Campo
Magistrado

Sala 001 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Rihacha - La Guajira

Henry De Jesus Calderon Raudales
Magistrado
Sala Despacho 003 Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Rihacha - La Guajira

Luis Roberto Ortiz Arciniegas
Magistrado
Sala Civil Familia Laboral
Tribunal Superior De Rihacha - La Guajira

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: **c338827135cb6ecb6180a3c2144017c72d0d3546683bfa82af8f81317dcf74bb**

Documento generado en 29/11/2023 05:14:26 PM

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