

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: *AMALIA ESPERANZA CARABALÍ CARABALÍ*
DEMANDADO: *ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A.*
RADICACIÓN: *76001-31-05-009-2017-00647-01*
ASUNTO: *Apelación sentencia de junio 14 de 2019*
ORIGEN: *Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Despido*
DECISIÓN: *Confirma.*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, veintiséis (26) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, CAROLINA MONTOYA LONDOÑO y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDADA contra la Sentencia No. 228 del 14 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **AMALIA ESPERANZA CARABALÍ CARABALÍ** contra **ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-009-2017-00647-01**.

SENTENCIA No. 204

DEMANDA¹. Pretende la promotora de la acción que el despido realizado por la empresa ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A. es injusto e ineficaz por no encontrarse incurso en lo dispuesto en el numeral 6° del literal a del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, concordante con los artículo 58 y 60 del C.S.T., debido que la empresa no le impartió las instrucciones necesarias y por no haberse comprobado un acto doloso en su comportamiento; como consecuencia de ello, pide se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto y las costas procesales. Para respaldar sus pedimentos, refirió que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A., el 16 de

¹ Fs. 2-5

enero de 1998, para desempeñar el cargo de operaria de oficios varios; que el 8 de mayo de 2017 fue notificada de la apertura de un proceso disciplinario en su contra por la pérdida de un aparato medidor de temperatura denominado termo-hidrómetro; que el 9 de mayo de 2017 se llevó a cabo diligencia de descargos de forma virtual con la asistente de gestión humana ubicada en la ciudad de Bogotá; que el 16 de mayo de 2017 se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo por justa causa, cuando llevaba más de diecinueve años de labores sin que hubiera sido objeto de algún llamado de atención, además, que los cargos que se le imputan son falsos y la empresa no le había impartido las instrucciones necesarias para la manipulación del objeto perdido, ya que por su oficio no le era dado el manejo de éste.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A.². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que en la diligencia de descargos la trabajadora aceptó que se llevó el termo-hidrómetro sin permiso o autorización, que le negó a su jefe haberlo tomado y que lo botó a la basura por no saber qué era, motivo por el que el contrato se terminó por justa causa comprobada, lo que se acreditó con la investigación, los videos de vigilancia y la diligencia de descargos. Agregó que, por el cargo de operadora de oficios varios, la demandante no tenía por qué haber sido capacitada para operar el termo-hidrómetro. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, buena fe.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 228 del 14 de junio de 2019, declaró no probadas las excepciones propuestas; condenó a la ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A. a pagar a la señora AMALIA ESPERANZA CARABALÍ CARABALÍ la suma de \$9.591.551, por concepto de indemnización por despido injusto, la cual debía ser indexada al momento de su pago y, condenó en costas a la parte pasiva.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previa relación de las pruebas practicadas, que todos los testigos coinciden en manifestar que lo que dio lugar al despido de la actora fue la pérdida del

² Fs. 45-55

termo-hidrómetro, el que había sido ubicado por personal de la empresa junto al arroz que se encontraba almacenado en la bodega para efectos de la medición de la humedad del producto empacado, además, que quedó claro que fue la demandante quien tomó el aparato y, según su dicho, lo tiró a la basura, pero en el video aportado y que le se puso de presente a la trabajadora en la diligencia de descargos, no es posible observar cuál fue el destino final del objeto que ésta tomó; sin embargo, no consideró que ese hecho constituyera una falta grave que justificara la terminación unilateral del contrato de trabajo como lo sostiene la empresa en la carta de despido, pues aunque al caso de la accionante podría aplicarle la prohibición contenida en el numeral 1° del artículo 60 del C.S.T., o las citadas en la diligencia de descargos contenidas en el RIT, pero de acuerdo con el párrafo 1° del artículo 60 de dicho reglamento, las conductas ahí descritas son calificadas como faltas leves y sólo dan lugar a la terminación del contrato de trabajo en caso de ser reincidente, por lo que, al ser leve la falta, no había lugar para despedir a la actora, por cuanto no era reincidente en tal conducta. Además, que las pruebas no demuestran que la demandante hubiese sustraído de la empresa el aparato para su beneficio propio o el de un tercero, ya que no se logró desvirtuar su afirmación de que lo tiró a la basura en medio de sus labores de aseo, es decir, no se probó un actuar doloso de la trabajadora para sustraer elementos de la empresa para considerar que violó gravemente una prohibición que justificaba el finiquito de la relación laboral, lo que le otorgaba el derecho a la indemnización por despido injusto.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDADA** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada, argumentó que, de acuerdo con la carta de despido, la entidad obro conforme a la ley, pues dio cumplimiento a la exigencia del artículo 66 del C.S.T., por lo que difiere de la decisión del despacho en relación con hacer una adecuación a cuáles podrían haber sido las posibles obligaciones violentadas por la demandante, pues la carta es clara en indicar que se consideró falta grave realizar sus tareas en contravía a las directrices con que contaba, pues en el video puesto de presente al despacho, la juez ha evidenciado que el aparato denominado termo-hidrómetro fue sustraído por la actora de entre las estibas, lo cual no se entiende, ya que sus obligaciones laborales eran barrer para mantener limpio el lugar y no sacar aparatos, siendo ahí donde se constituye la falta grave, pues nadie la había indicado que realizara ese tipo de tareas, por lo cual difiere de la adecuación al

reglamento realizada por el juzgado, pues lo fácil era remitirse al numeral 1° del artículo 58 del C.S.T., como quiera que la conducta de la trabajadora es grave por el detrimento y el perjuicio que generó al empleador, no sólo por la pérdida del aparato, sino también de los estudios que con éste se estaban realizando.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada reiteró los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación. La parte demandante guardó silencio. Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si éste fue interpuesto en primera instancia.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se centra en resolver: Si el despido del que fue objeto la señora AMALIA ESPERANZA CARABALÍ CARABALÍ se originó o no en una justa causa.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que la señora AMALIA ESPERANZA CARABALÍ CARABALÍ suscribió contrato de trabajo a término indefinido con Molinos Roa S.A. hoy ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A., el 16 de enero de 1998 (fs. 64-68) y; **ii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral, el 16 de mayo de 2017, aduciendo una justa causa para ello (f. 57).

Para resolver el problema jurídico planteado, debe recordarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral,

cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa (CSJ SL3278-2022).

En el caso bajo estudio, los hechos que se endilgan a la trabajadora y que a juicio del empleador constituían justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, se extraen de la carta de despido en el siguiente tenor (f. 87):

Asunto: Terminación Contrato De Trabajo Con Justa Causa

Como es de su conocimiento dentro de sus obligaciones legales y contractuales se encuentra el cumplimiento de las labores encomendadas de acuerdo a las directrices que se impartan, y que se concretan en mantener limpias las áreas de trabajo. No obstante lo anterior, Ud. el pasado de 8 Mayo de 2017, retiró un Termo - Hidrómetro que se encontraba en el inventario de arroz empaquetado en la bodega, aparato que sirve para medir la humedad, sin autorización alguna para ello y se lo llevó del lugar en el que se encontraba, lo cual se evidencia en el video de seguridad que se le puso de presente en la diligencia de descargos que se evacuó y que hace parte integral de la presente carta, sin que a la fecha haya sido posible ubicar el equipo.

Las razones por Ud. dadas en dicha diligencia de descargos no son de recibo pues no justifica las razones por las cuales tomó el equipo y mucho menos el destino que le dio. Los hechos anteriormente relatados son considerados como graves, motivo por el cual se ha tomado la decisión de prescindir de sus servicios a partir de la fecha con justa causa, con fundamento en lo previsto en el numeral 6o del literal a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

Como se observa en la misiva, la entidad demandada fundamentó su decisión de terminar el contrato con justa causa en el numeral 6° del literal a) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, precepto normativo que en su tenor literal dispone lo siguiente:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. 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.”

Sobre la correcta interpretación del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha enseñado que el referido precepto contiene dos situaciones diferentes; la primera, la gravedad de la falta debe ser calificada por el Juez cuando se trate de “*cualquier violación grave de las obligaciones*

y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo” y; la segunda, la falta para ser calificada como grave debe aparecer como tal en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los cuales ellas se consagran, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador (CSJ SL4254-2022).

En tal sentido, en criterio de la Sala no fue acertada la decisión de la a quo en tanto consideró que el despido fue injusto porque la empresa no acreditó que la conducta endilgada a la trabajadora estuviera calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), pues según su adecuación, el incumplimiento de la obligación de realizar las labores encomendadas de acuerdo a las directrices estaba calificada como leve en el RIT; sin embargo, no tuvo en cuenta la falladora que la empresa demandada no invocó ningún precepto del reglamento para sustentar jurídicamente la determinación de despedir a la demandante y, en consecuencia, lo que le correspondía a la primera instancia era entrar a analizar si los hechos que se endilgaron a la promotora de la acción en la carta de despido revestían la gravedad aducida por el empleador y, por tanto, si se debían o no calificar como una falta grave, por lo que, en ese puntual aspecto le asiste razón al recurrente.

No obstante, ha de resaltarse que la anterior determinación no conlleva indefectiblemente a que la sentencia apelada deba ser revocada, en razón a que, una vez analizados los hechos endilgados a la demandante y realizada la calificación de la falta por parte de la Sala, como lo exige el primer supuesto establecido en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., considera este cuerpo colegiado que, contrario a lo argüido por el recurrente, los hechos no constituyen una violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben a la trabajadora y, por tanto, no se configuró la justa causa de despido, conforme se pasa a explicar:

Lo primero que se debe destacar, es que se encuentra plenamente acreditado y no amerita discusión alguna el hecho que, en efecto, la señora tomó de la bodega el termo-hidrómetro, pues así se observa en el video aportado en medio magnético por la demandada (f. 56); fue aceptado por la demandante dentro de la diligencia de descargos realizada, el 9 de mayo de 2017 (fs. 7-9) y también lo reconoció en el interrogatorio de parte que absolvió dentro del proceso (min. 1:00:10 – 1:21:05 CD f. 98), pero en ambas

diligencias, la disciplinaria y la judicial, la promotora de la acción manifestó que ello correspondió a un error, pues consideró que el aparato hacía parte de la basura que debía recoger y botar en cumplimiento de sus funciones como operaria de oficios varios de bodega, cuya función principal era la limpieza de la bodega.

Ahora, la tesis de la pasiva es que la justa causa se configura por el detrimento y el perjuicio que generó al empleador los hechos endilgados a la actora, pues se perdieron los estudios que se estaban realizando con el termo-hidrómetro, que correspondían, según lo dicho por los testigos DEISY ELIZABETH HIDALGO (min. 19:40 – 58:50 CD f. 98), DEINER GILDARDO HERNÁNDEZ (min. 05:42 – 14:10 CD f. 142) y VÍCTOR GUILLERMO ZAPATA (min. 16:06 – 23:59 CD f. 142) y lo expuesto por el apoderado dentro de los alegatos de conclusión, a una medición del arroz almacenado en la bodega, en cuanto su temperatura y humedad, ya que se estaba probando un empaque nuevo.

A juicio de la Sala, al tenor de dicho argumento, lo que debía entonces demostrarse por parte de la demandada, no es que se hubiese capacitado a la demandante en el manejo del termo-hidrómetro, ya que, como se indica en la contestación de la demanda, ello no hacía parte de sus funciones, pero sí acreditarse que por lo menos se le socializó o se le puso de presente que en la bodega se estaba llevando a cabo la prueba en el arroz con el nuevo empaque y que para ello se había puesto sobre las estibas de la bodega el termo-hidrómetro, a efectos de que la trabajadora tuviera especial cuidado con el mencionado aparato, el cual, según lo dicho por los dos últimos testigos referidos con antelación, era de tamaño muy pequeño.

A pesar de ello, brilla por su ausencia un medio probatorio indicativo que a la actora se le hubiese cuando menos informado sobre las mediciones y pruebas que se estaban realizando sobre el arroz ubicado en la parte de atrás de la bodega, aspecto que, conforme también se logra extraer de los testimonios, era algo nuevo que se estaba realizando por parte de la empresa en dicha bodega, por lo que mal se haría en endilgar responsabilidad y falta grave a una trabajadora que por error botó a la basura el termo-hidrómetro, por la supuesta importancia del aparato y unos estudios y mediciones que ésta desconocía y, en ese sentido, lo que quiere indicar la Sala es que no se desconoce que la demandante sí cometió una falta al botar de forma inconsulta el referido dispositivo, pero ese hecho, atendiendo las

circunstancias anteriormente anotadas, no puede constituirse como una justa causa de despido.

Y es que, si bien la parte demandada pretende hacer ver que las mediciones que se estaban realizando con el termo-hidrómetro eran de gran envergadura y de vital importancia para la empresa, lo cierto es que lo acreditado en juicio es una realidad totalmente diferente, pues incluso cuando se le indagó sobre la supuesta importancia de los estudios que se estaban realizando en la bodega sobre el arroz al testigo VÍCTOR GUILLERMO ZAPATA (min. 16:06 – 23:59 CD f. 142), quien para la época de los hechos se desempeñaba como jefe de bodega, éste de forma expresa indicó que desconocía la importancia de los mismos, aunado que, no existe prueba de que la puesta del termo-hidrómetro sobre las estibas y las mediciones que dicho aparato iba a realizar, se hubieran socializado con el personal que laboraba en la bodega, mucho menos de forma específica a la señora AMALIA ESPERANZA CARABALÍ CARABALÍ.

Adicional a lo anterior, tampoco existe en el plenario medio de juicio indicativo que la promotora de la acción hubiese sustraído el termo-hidrómetro de la empresa, razón por la que, de acuerdo a lo que se ha venido explicando, no existe prueba de que la demandante hubiese violado gravemente alguna de las obligaciones consagradas en el artículo 58 del C.S.T., como tampoco de las prohibiciones del artículo 60 ibidem, normas a las que remite el precepto normativo invocado por la empresa demandada como justa causa de despido, se itera, el numeral 6º del literal a) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965.

Así las cosas, se tiene que la justa causa para la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte de la ORGANIZACIÓN ROA FLOR HUILA S.A., no se demostró dentro del juicio, siendo esa carga probatoria de la parte demandada.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada.

Costas de esta instancia a cargo de la parte DEMANDADA por no haber prosperado su recurso de apelación. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

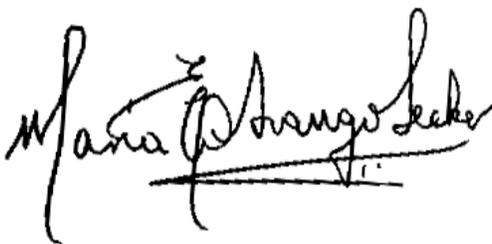
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 228 del 14 de junio de 2019, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS de esta instancia a cargo de la parte **DEMANDADA**. Inclúyanse como agencias en derecho una suma equivalente a un SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO