

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



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

DEMANDANTE: *FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS*
DEMANDADO: *EDIFICADORA CONTINENTAL S.A.*
RADICACIÓN: *76001-31-05-003-2017-00150-01*
ASUNTO: *Consulta sentencia de diciembre 11 de 2017*
ORIGEN: *Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali*
TEMA: *Despido*
DECISIÓN: *CONFIRMA*

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, diecisiete (17) de octubre 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 grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte DEMANDANTE frente a la Sentencia No. 245 del 11 de diciembre de 2017, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS** contra **EDIFICADORA CONTINENTAL S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-003-2017-00150-01**.

SENTENCIA No. 238

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido celebrado el 1º de agosto de 1998, el cual fue terminado por causa imputable al empleador; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto del que fue objeto, el 15 de octubre de 2016 y, a las costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que laboró en el HOTEL DANN CALI y DANN CARLTON CALI de propiedad de la sociedad

¹ Fs. 36-40

demandada, entre 1º de agosto de 1998 y 15 de octubre de 2016, a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de operario amo de llaves; que durante su permanencia al servicio de la demandada fue una persona honrada, cumplidor de sus deberes, de buena conducta y cumplió las ordenes de sus superiores; que conocía todos los mecanismos de seguridad del establecimiento, incluyendo las cámaras interiores y exteriores; que el 11 de octubre de 2016 mientras se encontraba realizando sus labores en el piso cuarto de la torre B, se encontró en el baño de mujeres un iPad, el cual tomó para llevarlo al departamento de ama de llaves, intentó comunicarse por radio con la Sra. Yised Álzate, pero no obtuvo respuesta, entonces llevó el elemento al cuarto donde se guardan las toallas para los bañistas y se le olvidó reportarlo, después subió al piso catorce al cuarto de máquinas para cristalizar y se le quedó ahí, ya que estaba preocupado porque ese día su señora madre iba a ser intervenida en el Instituto para niños ciegos y sordos del Valle del Cauca; que el 12 de octubre de 2016 fue llamado para que subiera a la gerencia en donde le preguntaron si tenía el iPad, a lo cual manifestó que si, que lo tenía en el piso catorce, subió por él y lo entregó; el 14 de octubre de 2016 fue llamado a descargos y al día siguiente se le entregó la carta de despido, la cual se negó a recibir, por lo que fue firmada por dos testigos.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

EDIFICADORA CONTINENTAL S.A.² La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que durante la vigencia de la relación laboral el demandante fue objeto de descargos en varias ocasiones, en diciembre de 2015 fue sancionado por cometer una falta grave, al ser hallado en las instalaciones del hotel con otros dos compañeros retirando elementos de clientes de hotel que estaban realizando ahí un evento, caso en el que el actor reconoció en los descargos que no siguió los procedimientos del hotel; que se debe tener contexto de la falta cometida por el demandante, ya que el HOTEL DANN es de amplio reconocimiento en la ciudad y en el país, en donde se hospedan personalidades nacionales y extranjeras que esperan encontrar unas instalaciones seguras en cuanto a las personas y las cosas, por lo que la conducta del actor dejó en riesgo y vulnerabilidad la seguridad del hotel, pues la propietaria del iPad dejó un comentario negativo en el Booking Dann Cali; que cuando el actor encontró el iPad, en ningún momento lo tomó para

² Fs. 60-69

llevarlo al departamento de ama de llaves, dado que, como se observa en el video de seguridad que se le puso de presente en la diligencia de descargos, sale del baño de mujeres a las 7:23 horas y reingresa a las 7:25 horas con una bolsa negra y se ve como la propietaria del iPad ingresa nuevamente al baño a las 7:27 horas, y en ese momento el demandante se retira con destino a la sala donde se encuentra el baño turco, de la que sale a las 7:38 horas y sólo llega a la zona de toallas a las 10:59 horas, es decir, más de tres horas después. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, pago.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 245 del 11 de diciembre de 2017, absolvió a la EDIFICADORA CONTINENTAL S.A. de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS y; condenó en costas a la parte actora.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, previo a señalar que no era objeto de controversia el contrato de trabajo que existió entre las partes y que a la finalización del mismo por parte del empleador se le cancelaron al actor todas sus acreencias laborales, que con las pruebas practicadas se había demostrado la ocurrencia de la justa causa de despido por parte de la demandada, ya que el actor ejecutó conductas que no estaban acorde con el manual de procedimientos del hotel en los casos de encontrarse objetos perdidos, debido a que ello debía reportarlo de inmediato, sin que sea necesario hacer algún desplazamiento, pues todos los empleados cuentan con un radio para reportar el hallazgo, situación que no hizo el demandante, y sólo con los videos de las cámaras de seguridad se pudo constatar que éste había retirado el iPad del baño de las damas donde lo había dejado la huésped y lo guardó en el cuarto de insumos del piso catorce, por lo que si existió la falta grave al reglamento y configuró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que fuera de recibo el argumento del demandante de que se le olvidó hacer el reporte, en razón a que no era la primera vez que incurría en esa omisión e incluso ya había sido suspendido por ello, aunado que la no asistencia del actor a la audiencia de conciliación se consideró un indicio grave en su contra.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Se surte el Grado Jurisdiccional de Consulta en favor de la parte DEMANDANTE, por causa y con ocasión de lo dispuesto en el artículo 69 C.P.T.S.S. modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, por haber sido la sentencia totalmente adversa a sus pretensiones.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandante reprodujo de forma textual los hechos y los fundamentos y razones de derecho de la demanda. La parte demandada insistió en la tesis de defensa expuesta al contestar la demanda. Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la consulta en favor de la parte demandante.

PROBLEMA JURÍDICO. Se centra en resolver si el despido del que fue objeto el demandante 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 el señor FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS suscribió contrato de trabajo a término indefinido con EDIFICADORA CONTINENTAL S.A., el 1° de agosto de 1998 (fs. 70) y; **ii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral, el 15 de octubre de 2016, aduciendo una justa causa para ello (fs. 8-12).

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, debe 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 al trabajador 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. 8):

El día 11 de octubre de la presente anualidad, la huésped del Hotel la Sra. Carolina Ospina, quien se encontraba alojada en la habitación N° 803 y su acompañante en la habitación N° 804, suben a desayunar a la piscina. En las cámaras de seguridad del hotel se evidencia que hacia las 7:21 AM, las dos (2) huéspedes se dirigen hacia los baños de damas de la zona húmeda del cuarto piso y la huésped la Sra. Carolina Ospina de la habitación N° 803 lleva en la mano su IPAD.

Posteriormente se evidencia en la cámara de seguridad, que se retira del baño la huésped de la habitación N° 804 y luego se retira la huésped la Sra. Carolina Ospina de la habitación N° 803, a quien no se le ve consigo el IPAD y acto seguido toman el ascensor.

Al tiempo en la otra cámara de seguridad se observa al Sr. Franco Sánchez, quien se encontraba en el baño de los hombres de la zona húmeda del cuarto piso, sale sin nada en las manos y se dirige a los baños de damas de la zona húmeda, nuevamente regresa a los baños de damas, pero esta vez lleva una bolsa negra; en ese momento vuelve la Sra. Carolina Ospina, se dirige a la mesa donde habían estado desayunando, luego al baño para ver si había dejado el IPAD, en ese momento el Sr. Franco está dentro de los baños, la Sra. Carolina Ospina sale y luego sale el Sr. Franco Sánchez con la bolsa negra en la mano, no se le ve el IPAD, se dirige hacia el baño del TURCO, mientras él está ahí, la Sra. Carolina Ospina está informándole a la cajera, a la señora de los mini bares y al mesero, quienes entran al baño y no encuentran nada, la Sra. Carolina Ospina, baja al Lobby contacta a la Relacionista de Huéspedes la Sra. Isabel Enríquez y le comenta lo sucedido, el Sr. Franco guarda el IPAD donde se guardan las toallas, se ve en las cámaras como a las 11:00 AM saca el IPAD en un balde, toma el ascensor de servicio, sube al piso N° 14 y en el cuarto donde se guarda la máquina de cristalizar deja el IPAD.

En esa misma carta sostuvo la entidad demandada que la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral se sustentaba legalmente en los numerales 5 y 6 del artículo 62 del C.S.T. y en las faltas graves consagradas en los artículos 45, 50 y 55 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) (f. 88).

Las disposiciones del C.S.T. invocadas por el empleador establecen en su tenor literal, 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:
(...)

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

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”

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, como se dejó sentado en líneas que anteceden, en este caso la demandada invocó unas faltas que estaban calificadas como graves en el RIT, de ahí que no le corresponde al operador judicial entrar a calificar la falta, como quiera que la connotación de grave ya fue asignada por el empleador y, en tal sentido, el análisis que debe realizar el juez laboral es si las conductas endilgadas al trabajador se encuentran en las faltas graves establecidas en el reglamento.

Los preceptos del RIT invocados en la carta de despido, el cual fue aportado de forma íntegra al expediente, prescriben lo siguiente (f. 89-114):

ARTICULO 45º. - Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:
(...)

d) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;

e) ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible; (...)

g) Ser verídico en todo caso; (...)

OTRAS PRESCRIPCIONES DE ORDEN:

1. (...)

2. Sustentar todo acto o determinación relacionada con su trabajo, en base a los elementos del sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe, de tal manera que no por falta de norma expresa que reglamente una materia o asunto particular, pueda aducirse como fundamento para adoptar decisiones o posiciones erradas o contrarias a los intereses de la empresa.

ART. 50º.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1.- Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

ARTICULO 55º.- Constituyen faltas graves:

f) Hurtar, ocultar o sustraer objetos de propiedad o de uso de la empresa o de los compañeros de la empresa.

l) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias, de las prohibiciones como de las prescripciones de orden.

PARAGRAFO: Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la aplicación de las justas causas de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, señaladas en la ley.

Claro lo anterior, en criterio de la Sala la decisión absolutoria de la a

quo no merece reparo alguno, en tanto los elementos de juicio que reposan en el plenario, incluido el indicio grave aplicado a la parte demandante por la incomparecencia del actor a la audiencia de conciliación (Min. 02:45), acreditan con suficiencia que, en efecto, el señor FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS sí cometió las faltas graves endilgadas y que configuraban la justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral por el empleador y, en todo caso, se considera que los hechos que le son si tienen la connotación para ser calificados como una falta grave que ameritaba su despido, como se pasa a explicar:

Sobre los hechos que motivaron el despido del promotor de la acción, los testigos ADRIANA ELIYER PARRA SEGURA, Jefe del Departamento de Ama de Llaves (Min. 19:46–27:03) y DIEGO JULIÁN MORALES HERNÁNDEZ, Jefe de Seguridad (Min. 27:40–36:00), coincidieron en manifestar que en el hotel existe un protocolo en los casos en que los empleados se encuentran objetos perdidos, que consiste en que se debe realizar el reporte de inmediato al superior jerárquico o en su defecto al jefe de seguridad.

La primera de las testigos mencionada fue más explicativa al referirse al protocolo, al señalar: *“...Cuando se trata de artículo de cierto valor, no debemos, ninguna persona del hotel, debemos quedarnos custodiándola, sino hacer inmediatamente el reporte a nuestro jefe inmediato, en este caso, el jefe de departamento, si no se encuentra la persona encargada tenemos nuestro jefe de seguridad, los ejecutivos que somos varios y tenemos la gerencia, adicionalmente para hacer el reporte no necesitamos ni siquiera desplazarnos a un teléfono porque tenemos, portamos un radio de comunicaciones donde hacemos las llamadas de inmediato.”*. también explicó la declarante que en las áreas públicas y comunes del hotel existe una bitácora donde se debe hacer el registro del elemento encontrado con la fecha y, en caso de que alguna persona lo reclame, también se debe hacer el registro y para la entrega del elemento se solicita el apoyo del personal de seguridad para dejar registro fotográfico. Además, que el demandante conocía de ante mano dicho protocolo, pues incluso ya había tenido un inconveniente cuando fue sorprendido junto con otros dos compañeros tomando sin autorización unos elementos de unos clientes que estaban realizando un evento en el hotel, por lo cual fue suspendido.

El segundo de los testigos, quien en su calidad de jefe de seguridad

revisó los videos de las cámaras de vigilancia, indicó que el actor se encontró el iPad, pero se saltó el protocolo porque no hizo el reporte, que incluso la señora Yised, quien estaba a cargo para ese momento del departamento de ama de llaves, le preguntó al actor sobre el elemento extraviado a la huésped, pero éste no dio razón alguna, y tampoco se lo mencionó cuándo se terminó su turno y le hizo la entrega a la misma persona encargada, pues sólo devolvió el iPad al día siguiente cuando fue requerido por la gerencia.

En el expediente también milita el video de las cámaras de seguridad (Cd f. 85) y el informe del jefe de seguridad que consta con imágenes extraídas de los videos de las cámaras donde se hace el seguimiento de los movimientos del actor antes y después de encontrarse el iPad (fs. 76-87). De dichos medios de prueba, se observa como la huésped del hotel ingresa al baño con el iPad en la mano, poco después ingresa el demandante, posteriormente la huésped sale del baño sin el iPad, seguidamente sale el actor y al cabo de un momento reingresa con una bolsa negra vacía y sale con la bolsa negra con algo dentro de ella, en ese momento la huésped regresa a buscar el iPad, pero no lo encuentra y se dirige hacia el personal que se está en piso y se ve que les pregunta por el objeto porque describe su tamaño y su forma con las manos. Por su parte, el demandante se dirige a un cuarto del que sale con el iPad en un balde y se dirige al área de los ascensores en donde se le ve dialogando con alguien del personal, se monta al ascensor y se dirige al piso 14, poco después regresa al ascensor con el balde, pero sin el iPad.

Hay que resaltar que desde los hechos de la demanda se confiesa que el señor FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS en efecto si tomó el iPad y lo sacó del baño, lo llevó inicialmente al cuarto de toallas que estaba en el cuarto piso y posteriormente lo llevó al cuarto de máquinas para cristalizar ubicado en el piso catorce donde lo dejó, lapso en el que, de acuerdo con los videos de seguridad, transcurren alrededor de 45 minutos aproximadamente en los que lleva consigo el elemento e incluso tiene contacto con otros empleados del hotel, aspecto que, en criterio de la Sala, deja sin piso el argumento relativo a que se olvidó realizar el reporte., menos aún, cuando de conformidad con la prueba documental, el demandante había sido sancionado con dos días de suspensión el 15 de diciembre de 2015 (f. 71), es decir, poco menos de un año antes de los hechos objeto de controversia, por una situación en la que fue sorprendido tomando unos elementos que habían quedado de un evento que realizaron unos clientes

en el hotel, de acuerdo con el reporte que se le hizo a gerencia (f. 72):

De: Jefe de Ventas <carlton@hotelesdanncali.com.co>
Enviado el: lunes, 07 de diciembre de 2015 11:39 a.m.
Para: 'Elvia Osorio'
Asunto: RV: Carlos Martínez te envió un archivo de imagen.
Datos adjuntos: IMG-20151207-WA0003.jpg
Importancia: Alta

Hola Elvia de acuerdo con reunión sostenida esta mañana describo lo encontrado ayer en la bodega del tercer piso con personal del Hotel.

- Haciendo recorrido ingresé al área de servicio del tercer piso y vi que la bodega de ama de llaves se encontraba abierta, al llegar encontré a los señores Franco (ama de llaves), Atahualpa y Jefferson (mantenimiento) el señor Jefferson tenía una sábana en la mano con algo dentro de ella se asustaron cosa me que dio sospecha al revisar la sábana encontré algunas cosas que quedan de los eventos y las iban a sacar (termos, libretas, guantes de látex y vendas) se asustaron y dijeron que era para dejar en el taller, se las quité y les dije que el Lunes se hablaban con gerencia.

Para la Sala no resultan claras los argumentos dados por el demandante para justificar su omisión, esto es, que olvidó hacer el reporte debido a que estaba preocupado por una intervención que ese día le iban a practicar a su señora madre, pues, por un lado, como ya se anotó, tuvo en su poder el iPad por varios minutos en los que tuvo contacto con personal del hotel y, por otro lado, de acuerdo con lo indicado por el testigo DIEGO JULIÁN MORALES HERNÁNDEZ, el actor fue indagado por la señora Yised, encargada en ese momento del departamento de ama de llaves, sobre el elemento, pero no dio razón, resaltado que dicha señora es la misma que se indica en el hecho 4° de la demanda intentó contactar el señor FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS por radio teléfono (f. 27 y 36), además que, fue a ella a quien le entregó el turno al final de su jornada de ese día, sin haber mencionado el hallazgo, pues, como también lo mencionó el referido testigo y se pudo constatar con los videos de seguridad, el promotor de la acción sólo devuelve el iPad al día siguiente cuando fue citado a la gerencia y según confiesa en la demanda, le fue requerido el elemento, el cual, según las imágenes, baja en el mismo balde en que lo había subido al piso catorce, pero no puede pasar por alto la Sala que el actor había salido del cuarto ubicado en el piso catorce y se montó al ascensor con el balde, pero en él ya no se encontraba el iPad.

En criterio de este cuerpo colegiado se encuentra plenamente acreditado que el demandante, en su condición de operario del departamento de ama de llaves, debía ceñirse al protocolo y reportar de inmediato el elemento encontrado, pero no lo hizo, a pesar de haber tenido varias oportunidades antes de terminar su turno para realizar dicho reporte, lo cual, de acuerdo

con el RIT, constituía una falta grave, más aún, se itera, cuando el actor era reincidente en la conducta de no reportar elementos dejados por clientes del hotel.

Resulta importante aclarar que la falta grave no se configura por la comisión de un hecho delictivo que nunca se consumó como pretende hacerlo ver el apoderado de la parte demandante en sus alegatos, pues no le corresponde al juez laboral establecer si la conducta del demandante es típica, antijurídica y culpable, como quiera que ello es competencia exclusiva de la justicia penal. La falta se configura por la omisión reincidente del trabajador en cumplir el protocolo en los eventos en que los empleados del hotel se encuentran elementos dejados por los clientes, ya que, como está demostrado en este caso, ello conlleva a una afectación de la imagen del establecimiento de comercio, lo que indudablemente afecta su reputación y buen nombre, lo que ocurrió en este caso con la huésped que dejó el iPad en el Baño, quien dejó un comentario negativo en el Booking del hotel (f. 116):

cuiden sus objetos personales!! El hotel "no se hace responsable por nada"

✚ "La cama es cómoda y la habitación doble en la torre antigua era amplia"

✚ Mi iPad fue robada dentro del hotel y fue verdaderamente tortuoso y agotador hablar con el personal de seguridad. Las cámaras mostraron claramente que había sido un empleado, y no hacían más que decirme que se apegaban a sus protocolos y no la encontraban. Finalmente, luego de que me fui, la encontraron, solo que ya estaba en curso en borrado de toda mi información. Lamentable como dilatan los procesos, como sospechan de sus propios clientes, en lugar de seguir la pista a los objetos perdidos. Solo dos personas fueron amables: La conserje y la responsable de ventas; de resto, ni la gerente quiso darnos la cara, e íbamos en representación de una importante universidad nacional.

Nótese que, de acuerdo con la versión de la huésped, el iPad incluso fue manipulado y si bien no existen elemento de juicio para que la Sala pueda colegir que la manipulación del elemento fue realizada por el señor FRANCO DAINER SÁNCHEZ PALACIOS, lo cierto es que todo ello se hubiese evitado de haber realizado el reporte y entregado el elemento de inmediato conforme al protocolo del hotel.

En ese sentido, la violación a las obligaciones por parte del demandante no sólo se considera grave, sino que estaba calificada como tal previamente por el empleador, motivo por el que se configuró la justa causa que ameritaba la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por

parte de EDIFICADORA CONTINENTAL S.A.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será confirmada en su integridad. Sin costas en esta instancia por conocerse en consulta.

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,

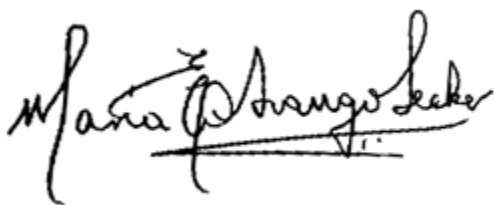
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 245 del 11 de diciembre de 2017, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Sin **COSTAS** en esta instancia.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO



CAROLINA MONTOYA LONDOÑO