



República de Colombia
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali

Sala Laboral

NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada ponente

Radicado n.º 76001310501520180063501

Santiago de Cali, Valle del Cauca, quince (15) de junio de dos mil veintitrés (2023).

La Sala resuelve el recurso de apelación que interpuso el demandante **JOSÉ ALFONSO VÉLEZ GONZÁLEZ** contra la sentencia proferida por la Juez Quince Laboral del Circuito de Cali el 24 de junio de 2021, en el proceso que el recurrente instauró contra **MOTORES DEL VALLE S.A.S. - MOTOVALLE S.A.S.-.**

I. ANTECEDENTES

José Alfonso Vélez González solicitó se condene a la demandada a reintegrarlo al cargo que desempeñaba al momento en que fue despedido y, como consecuencia de ello, se condene a la convocada a pagarle salarios, aportes al sistema de seguridad social integral y prestaciones sociales desde la fecha de despido hasta la fecha de reintegro y la indemnización de 180 días dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Asimismo,

requirió se acceda a los probado *ultra y extra petita* y a la imposición de costas procesales a su favor.

En respaldo de sus aspiraciones, narró que el 19 de noviembre de 2007 suscribió un contrato laboral a término indefinido con Motovalle S.A.S., en virtud del cual se desempeñó como *«técnico laminador»* en un horario de 7:30 a.m. a 12:30 m y de 2:00 p.m. a 6:00 p.m., devengando un salario promedio de \$1.673.333.

Manifestó que el 19 de enero de 2009 sufrió un accidente de trabajo, pues *«al golpear una pieza con porra sufre ruptura de fibrocartílago triangular en la muñeca de su mano derecha»*.

Indicó que, con ocasión de dicho accidente, estuvo incapacitado durante seis meses y la ARL SURA emitió recomendaciones temporales a su favor; por tanto, su empleadora lo reubicó en varios cargos y, finalmente, al tornarse permanentes las recomendaciones, el 25 de julio de 2012 lo reubicaron en el cargo de *«auxiliar de lámina y pintura – asesor de colisión»*.

Sostuvo que, en este último cargo, recibía órdenes de Jackeline Ippolito Franco, quien en abril de 2018 ingresó al taller un vehículo de su propiedad identificado con placas MZP889, con el aval del jefe inmediato Mauricio Carrascal.

Señaló que el 25 de junio de 2018, sin aviso previo, fue llamado por la gerente de gestión humana para rendir descargos por el ingreso del vehículo en comento sin abrir la orden de servicio requerida para tal efecto y, posteriormente, recibió la carta de terminación del contrato de trabajo respaldada en

pruebas que nunca le fueron comunicadas para que ejerciera su derecho de defensa.

Agregó que al momento de la terminación del contrato tenía vigentes restricciones laborales que le impiden ejercer «*de por vida su profesión de técnico laminador*» (expediente digital, archivo 01, pdf. 4 a 12).

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Motovalle S.A.S. se opuso a la totalidad de las pretensiones. En cuanto a los hechos, aceptó la modalidad del vínculo contractual, los extremos del mismo, el cargo desempeñado por el demandante, la ocurrencia del accidente de trabajo, las incapacidades generadas a causa del mismo y la reubicación definitiva en el cargo de «*auxiliar de lámina y pintura – asesor de colisión*».

Destacó, igualmente, como ciertos, los supuestos fácticos relativos a que Jackeline Ippolito Franco era la jefe inmediata del convocante, al ingreso del vehículo de placas MZP889 a las instalaciones de la empresa, sin la respectiva orden de servicio, al proceso disciplinario adelantado contra el demandante y a la terminación del contrato con fundamento en la configuración de una justa causa.

Aclaró que para la liquidación de las prestaciones sociales utilizó el salario promedio devengado por el demandante; que previo a la diligencia de descargos le informó los motivos de la misma y, finalmente, refirió que la terminación del contrato obedeció a la comisión de faltas gravísimas en su ejecución.

En su defensa, propuso como excepciones de mérito las de «*improcedencia de la acción, pago de lo debido, cobro de lo no debido, ausencia de prueba como soporte de la demanda, que el demandante no cumple con los requisitos exigidos por la Ley para ser considerado como beneficiario de protección especial por estabilidad laboral reforzada, el contrato de trabajo tenido (sic) por mi representada con el señor José Alfonso Vélez González terminó por justa causa alegada y demostrada por la demandada, buena fe de Motores del Valle Motovalle S.A.S. y la genérica*» (expediente digital, archivo 01, pdf 173 a 183).

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia de 24 de junio de 2021, resolvió (expediente digital, archivo 06).

PRIMERO: DECLARAR probadas las excepciones propuestas por el demandado.

SEGUNDO: ABSOLVER al demandado de todas y cada una de las pretensiones de su contraparte.

Para respaldar tal determinación, el *a quo* comenzó por indicar que el problema jurídico consistía en determinar si se vulneró el derecho de defensa del demandante y si le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Para tal efecto, indicó que, tanto la jurisprudencia de la Corte Constitucional (CC T- 45148-2014), como la de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL58083 de 2018), establecen que en casos de terminación del contrato de trabajo con justa causa, el derecho de defensa del trabajador se garantiza con la exposición de los motivos que

sustentan la decisión de finalizar el vínculo laboral y con el otorgamiento de la oportunidad de ser oído, salvo que existan procedimientos contractuales o convencionales que determinen otras exigencias.

Manifestó que, en el caso bajo examen, el demandante sí incurrió en una justa causa que dio origen al fenecimiento de la relación laboral, toda vez que no informó a su empleadora acerca de las «*irregularidades*» que se presentaban en el taller con el ingreso del vehículo de Jackeline Ippolito Franco, pese a que tenía el deber de hacerlo por «*lealtad*» a la empresa, al margen de si Jackeline era o no su jefe inmediata.

Por otra parte, respecto al fuero de salud alegado, indicó que dicha protección legal opera, siempre y cuando el despido se fundamente en razones discriminatorias, lo cual no ocurre cuando el origen del finiquito es la existencia de una justa causa.

Finalmente, indicó que no obraba prueba que acreditara el estado de salud del trabajador al momento de la terminación del contrato, pues las recomendaciones que le suministró la ARL tenían vigencia hasta el 2012 y la terminación de la relación laboral tuvo lugar el 25 de julio de 2018; asimismo, indicó que, pese a que el demandante tenía una pérdida de capacidad laboral, no significa que a la fecha de terminación de la relación laboral tuviera condiciones especiales que ameritaran la protección por fuero de salud.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el demandante **José Alfonso Vélez González** la apeló. Para sustentar sus reparos indico lo siguiente:

(...) por principio de inmediatez y por conocimiento del gerente y de la empresa, en este caso sabemos que las personas jurídicas son representadas por medio de una persona natural, en este caso el gerente, era conocedor de los hechos que se estaban presentando y pasaron 60 días para después venir a decir que se cometió una falta grave.

Ahora bien, que el señor José Alfonso tiene una limitación, que en el expediente se presentó y se dio por probada, el 26 de julio de 2012, donde la ARL le da unas recomendaciones totales y definitivas frente a la incapacidad que tiene, y en sentencia de la corte constitucional, que aportare en ampliación de esta apelación, se ha establecido que sin importar el grado de pérdida de capacidad laboral que el trabajador presente, si tiene una limitación o discapacidad, eso no da pie para que el empleador se atribuya la carga de dar por terminado el contrato de trabajo sin antes informarle a las entidades correspondientes, igual hare una ampliación de la apelación y de mis alegatos de conclusión.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por medio de auto de 31 de marzo de 2021, este Tribunal corrió traslado a las partes para que formularan alegatos de conclusión de conformidad con el Decreto 806 de 2020.

En el término concedido a las partes para tal efecto, las partes guardaron silencio.

VI. CONSIDERACIONES

En el presente asunto no es materia de discusión que: i) el 19 de noviembre de 2007 el demandante celebró contrato de trabajo a término indefinido con Motovalle S.A.S. y que (ii) la demandada finalizó el vínculo laboral el 25 de julio de 2018,

invocando para tal efecto la configuración de una justa causa (expediente digital, archivo 01, pdf. 57 a 60).

Claro lo anterior, en virtud del principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, corresponde a esta Sala de Decisión determinar: (i) si la causal aludida por el empleador para finalizar el vínculo laboral constituye justa causa de despido y, en caso negativo, (ii) establecer si la consecuencia jurídica de ello es el reintegro solicitado en la demanda.

Terminación del contrato

Es importante precisar que cuando se aduce la terminación injusta de un contrato de trabajo, le corresponde al trabajador acreditar el despido y al empleador demostrar que el mismo tiene sustento en una de las justas causas señaladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre el particular, en sentencia CSJ SL1680-2019, entre otras, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicó:

No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio (...), a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral (...).

Con dicha precisión, la Sala advierte que, en el caso bajo examen, el demandante cumplió con la carga de acreditar el despido, dado que aportó al proceso la misiva que la empresa convocada le envió el 25 de julio de 2018, en la que le comunicó

su decisión de dar por finalizado el vínculo contractual con fundamento en que incumplió sus obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias, toda vez que omitió realizar el *«procedimiento relacionado con la recepción de vehículos, apertura de órdenes de servicio en los vehículos de colisión»* al vehículo identificado con placas MZP-889, modelo SKODA, de propiedad de su jefa, Jackeline Ippolito Franco.

Por su parte, para acreditar la ocurrencia de la causal invocada, la convocada a juicio aportó: (i) el manual de funciones del cargo de asesor de servicios (expediente digital, archivo 01, pdf.184 a 192); (ii) fotos del vehículo (expediente digital, archivo 01, pdf. 193 a 197); (iii) orden de reparación n.º19596930 de 15 de junio de 2018 (expediente digital, archivo 01, pdf. 198 y 199) (iv) citación a diligencia de descargos de 25 de julio de 2018 y (v) acta de explicaciones sobre hechos laborales del 25 de julio de 2018 (expediente digital, archivo 01, pdf. 200 a 204).

Al respecto, este Tribunal advierte que la causal invocada por la empresa para dar por terminado el vínculo contractual es la prevista en el numeral 6.º del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es:

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.

Es oportuno señalar que, conforme a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (CSJ SL339-2023) dicha disposición contempla dos supuestos que erigen como justas causas para finalizar el vínculo laboral: (i) el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador previstas

en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo o (ii) la configuración de una *falta grave* calificada con tal en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas.

En el primero de los supuestos señalados, al juez le corresponde calificar si la causal invocada para finalizar el vínculo laboral es, en efecto, un incumplimiento grave de las obligaciones que conlleva a la terminación del vínculo laboral. Por el contrario, en el segundo escenario, la falta grave ha sido calificada por las partes en los instrumentos legales antes referenciados y, por tanto, el funcionario judicial únicamente debe verificar su ocurrencia, sin ahondar en calificaciones distintas a las previamente convenidas por los contratantes.

En el presente caso, una vez revisado el Reglamento Interno de Trabajo aportado por el demandante (expediente digital, archivo 01, pdf. 20 a 39), se advierte que no existió pacto expreso de las partes, relativo a que la conducta endilgada al trabajador constituya una falta grave.

Por este motivo, le corresponde a esta Sala calificar si el actor incumplió gravemente sus obligaciones, al punto de incurrir en justa causa de terminación del vínculo contractual, para lo cual se trae a colación el «*acta de explicaciones sobre hechos laborales*» realizada a José Alfonso Vélez González el 25 de junio de 2018, cuyo contenido es el siguiente:

13. Diga si abrió orden de trabajo y en qué fecha se abrió dicha orden y quién la abrió?

R. SI (sic) SEÑORA. ESA ORDEN LA ABRIO (sic) JACKELINE. AHÍ EN EL QUITER APARECE CUANDO SE APERTURÓ. ELLA ERA LA QUE LAS CERRABA, PORQUE ELLA ERA LA QUE FACTURABA. Y ELLA EN QUITER TENIA LA AUTORIZACION (sic).

14. Siempre se ha entendido que Usted es una persona de confianza de la Empresa, y además es el **ASESOR DE COLISION** (sic) de esta sede (sur), diga ¿por qué razón no obró conforme sus responsabilidades y con la mínima lealtad para la empresa?

R. ESO FUE ALGO INTERNO, Y ELLA ME DIJO QUE YO HABLE CON EL INGENIERO.

Por otra parte, en el acta de descargos rendidos por Jackeline Ippolito Franco el 14 de junio de 2018, esta expresó:

13. Con las respuestas dadas de su parte se observa que se utilizó personal y equipo de Motovalle para beneficio propio y en actividades diferentes al cargo por usted desempeñado. ¿Que (sic) puede decir a ella?

R. Que no debí haberlo hecho; que debía haber aperturado la orden, pues con una orden yo podía disponer del personal y eso generaría factura y así evitarnos todo este mal entendido.

Asimismo, en el testimonio rendido por Jackeline Ippolito Franco en el curso del proceso, esta señaló:

Pregunta: ¿Usted tenía gente a su cargo?

Respuesta: Si claro que sí, tenía personal a cargo.

Pregunta: ¿Que personal a cargo tenía usted?

Respuesta: Tenía a José Alfonso Vélez que era mi asesor en ese momento.

Pregunta: ¿Jacquiline (sic) quien ordenaba abrir las órdenes?

Respuesta: Yo.

De los medios de persuasión citados, esta Sala concluye que la jefe inmediata del demandante era, precisamente, Jacqueline Ippolito Franco, quien, además, era la persona que ordenaba abrir las órdenes de servicio y que le impartió la directriz de ingreso de su propio vehículo a las instalaciones de la compañía.

En ese contexto, queda claro que, contrario a lo aducido por la demandada, el hecho que motivó la terminación del contrato de trabajo del promotor no obedeció a un incumplimiento grave de sus obligaciones o a la transgresión de protocolos por su parte,

sino que tuvo lugar en una instrucción impartida al convocante por su jefe inmediata, cuyas órdenes estaba obligado a acatar.

En consecuencia, no se advierte la existencia de una falta calificada como grave en los hechos que motivaron el despido, pues son razonables para la Sala las justificaciones esgrimidas por el demandante para haber omitido abrir la orden de servicio del vehículo automotor ingresado a las instalaciones de la empresa y previamente identificado.

Ahora bien, en lo que respecta a la inmediatez entre la comisión de la presunta falta disciplinaria y el momento de despido, debe recordarse que no se han establecido límites temporales máximos entre ambos momentos, pero sí se ha indicado que debe existir un término razonable entre uno y otro momento, pues de lo contrario se *«impone entender que condonó o dispensó la presunta falta»* (CSJ SL1103-2023).

Claro lo anterior, se advierte que en la apelación el recurrente manifestó que no existió inmediatez en la decisión de finalizar su contrato, toda vez que transcurrieron sesenta días desde que la empresa tuvo conocimiento de los hechos que le fueron atribuidos y el hecho mismo de la desvinculación. No obstante, vale decir al respecto que el impugnante no aportó prueba indicativa de tal afirmación y, por el contrario, los elementos de convicción obrantes en el proceso dan cuenta que la empresa tuvo conocimiento de los hechos el 14 de junio de 2018 y que el despido se materializó el 25 de julio de 2018, esto es, un mes y once días después, lapso que, a juicio de este Tribunal es razonable.

Por tanto, este último argumento carece de vocación de prosperidad.

Consecuencias del despido sin justa causa

Como se indicó anteriormente, la falta aducida para terminar el contrato de trabajo no constituye justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo.

De este modo, la consecuencia de la declaración de un despido sin justa causa es el reconocimiento y pago de la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; no obstante, esta petición no fue solicitada por el demandante, ni en el libelo introductorio ni en el recurso de apelación, de modo que, atendiendo al principio de congruencia, esta Sala no puede pronunciarse sobre su procedencia, toda vez ello vulneraría el derecho de defensa de la parte afectada con la decisión.

Ahora bien, el demandante solicita el reintegro, con fundamento en la presunta existencia de un fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud derivadas del accidente de trabajo ocurrido el 19 de enero de 2009; sin embargo, en el plenario no obra prueba si quiera sumaria que acredite que al momento de despido tuviera alguna afectación de tal entidad, que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus laborales, pues las últimas recomendaciones emitidas a su favor por la ARL se expidieron el 25 de julio de 2012, esto es, más de cinco años antes del despido.

Aunado a lo anterior, no se advierte que el finiquito del vínculo contractual se haya efectuado en razón a alguna condición de salud; por el contrario, conforme los memorandos internos de reubicación de 18 de febrero de 2010 y 25 de julio de

2013 se resalta que la empresa realizó los «ajustes razonables» en el trabajo de conformidad con las recomendaciones emitidas por la ARL SURA, para procurar la integración del trabajo del empleado (CSJ SL1152-2023).

En consecuencia, se concluye que la terminación del vínculo laboral no obedeció alguna situación de salud o discapacidad del demandante; por tanto, no es procedente la petición de reintegro solicitada por el promotor.

En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

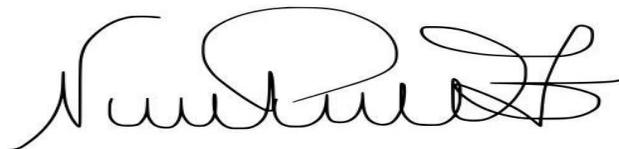
RESUELVE

PRIMERO: Revocar el numeral primero de la sentencia apelada y, en su lugar, **DECLARAR** que el vínculo contractual que existió entre las partes finalizó sin que mediara justa causa.

SEGUNDO: Confirmar en los demás aspectos la sentencia apelada.

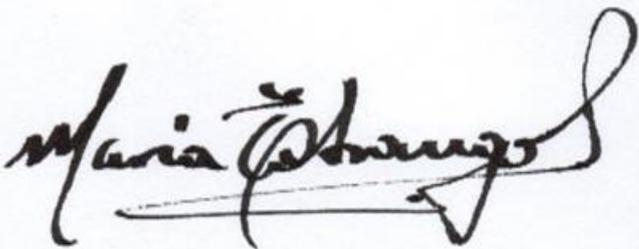
TERCERO: Sin costas en esta instancia al no haberse causado.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA

Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'María Isabel Arango Secker'. The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke at the bottom.

MARÍA ISABEL ARANGO SECKER
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fabian Marcelo Chávez Niño'. The signature is very stylized and cursive, with a large loop at the beginning and a long tail.

FABIAN MARCELO CHÁVEZ NIÑO
Magistrado