REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín doce de agosto de dos mil veintidós

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Oscar Antonio Yusty Jiménez
DEMANDADO	Global Operadora Hotelera SAS
RADICADO	0500141 05 003 2018 00214 01
PROVIDENCIA	Sentencia 123 de 2022
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirma

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de la referencia con fundamento en la Sentencia CC C-424-2015 que determinó que “también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”, en armonía con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 y artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020.

ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la empresa GLOBAL OPERADORA HOTELERA SAS con el fin de que sea declarado que entre las partes existió una relación laboral por contrato de trabajo suscrito entre las mismas el 03 de marzo de 2015 y hasta el 15 de septiembre de 2016, con una remuneración mensual base de $811.000 y promedio de $1.008.000. En consecuencia, se condene a la empresa GLOBAL OPERADORA HOTELERA SAS a reconocer y pagar al demandante las sumas correspondientes a indemnización por despido injusto e ilegal, devolución de $300.000 por salarios retenidos ilegalmente, indemnización moratoria por retención ilegal de salario, indexación de la indemnización y, finalmente, por las costas procesales.

Argumentó sus pretensiones en que ingresó a laborar en la empresa Global Operadora Hotelera SAS el 03 de marzo de 2015 por suscripción de contrato a término indefinido en el cargo de conductor, laborando en los horarios de martes a domingos turnos rotativos de 10:00 am a 7:30 pm, 6:00 am a 3:00 pm y 2:00 pm a 10:00 pm con un salario básico de $811.000 mensual y en promedio $1.008.000. El 15 de septiembre de 2016 finalizó la relación laboral de manera unilateral por despido sin justa causa, sin recibir indemnización por dicho concepto.

En desarrollo de sus labores se le descontaron $30.000 por concepto de arreglo de pintura que le hicieron a un vehículo que le había prestado el hotel y que no solo había sido manejado por el demandante, sino por otro empleado llamado Hernán. Deducción que no fue aceptada por el demandante, sin embargo, fueron descontadas de los salarios del 15 y 30 de enero de 2016 por un valor de $150.000 cada uno.

Por su parte, la entidad demandada aceptó como ciertos los hechos de la demanda relacionados al vínculo laboral que existía entre las partes y las funciones que realizó el demandante durante su paso por la compañía, los extremos temporales, horarios, salario base y descuentos realizados.

Sin embargo, resaltó que la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa consistente en el grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones legales, esto es, permitir el ingreso de una menor de edad al hotel en calidad de "acompañamiento ocasional" siendo conocedor de la prohibición expresa del ingreso de menores de edad en dicha calidad como medida para combatir la prostitución infantil, la trata de personas y el abuso de menores de edad. Permitiendo así, el ejercicio de una actividad ilícita al interior del hotel que pudo llevar a que mediante una sanción administrativa ordenaran el cierre del mismo y sanciones penales por incumplimiento de la Ley.

En cuanto al descuento aludido, manifestó que no fueron realizados de manera ilegal, toda vez que el demandante autorizó el mismo de manera expresa y escrita el 07 de diciembre de 2015 por un valor de $300.000 descontado en 2 quincenas.

En su defensa y para salvaguardar los intereses la entidad, propuso las excepciones que denomino: Existencia de justa causa de despido imputable al demandante, causal legal. Existencia de justa causa de despido contemplado en el contrato de trabajo, Incumplimiento contractual. Existencia de justa causa de despido contemplada en el reglamento interno de trabajo. Existencia de acuerdo suscrito entre el demandante y mi representada para el ejercicio de funciones diferentes, relacionadas con los negocios del empleador. Existencia de obligación de pagar indemnización por despido al demandante. Inexistencia de retención ilegal de salarios. Buena fe, insistencia de obligaciones de pagar sanción moratoria. Pago, Compensación y prescripción.

DECISIÓN DE INSTANCIA

El JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN mediante sentencia del 17 de febrero de 2021, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra al evidenciar que la empresa estableció en su reglamento interno de trabajo como falta grave los actos realizados por el hoy demandante, y, por ende, estaba facultado para realizar la terminación del contrato de trabajo de manera

inmediata. Asimismo, para realizar los descuentos que por esta vía se reclama. Declaró probada las excepciones de Existencia de justa causa de despido imputable al demandante e Inexistencia de retención ilegal de salarios.

Destacó que la jurisprudencia ha sido enfática en distinguir dos situaciones diferentes de las causas de terminación del contrato de trabajo con justa causa, la primera cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones especiales, de acuerdo al artículo 50 y 60 del código sustantivo del trabajo, que muestra una causa genérica y admite calificación del juez. La segunda, cuando se presenta cualquier falta grave, pero calificada como tal, es decir, descrita dentro de las conductas u omisiones por parte de reglamento interno de trabajo, el estatuto de convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Situación última que se ajusta al caso particular, sin lograrse evidenciar una justificación seria, atendible y razonable para el proceder del actor, sin ser del recibo que omitió la obligación que le asistía al momento de los hechos por encontrarse al huésped enojado e indicar que se trataba de una familiar la cual solo ingresaría a la piscina del hotel, cuando el mismo formato que diligenció para el ingreso de la menor de edad fue el de acompañante ocasional. Así las cosas, advierte el despacho que fueron acreditadas con los documentos aportados al plenario la falta calificada como grave en el reglamento interno de trabajo y que ostenta la consecuencia de terminación del contrato de trabajo de manera inmediata, pruebas tales como: acta de descargos donde se le pone de presente los motivos del despido y la falta grave atribuible, documento de registro de acompañante ocasional en donde se evidencia autorización para ingresar a la menor de edad a la habitación del huésped, documento suscrito por el demandante con copia de la tarjeta de identidad de la menor de edad de donde se desprende como fecha de nacimiento el 14 de enero de 2004, igualmente, el demandante aceptó en el interrogatorio rendido su conocimiento del protocolo y la prohibición expresa en cuanto a dejar ingresar a menores de edad en calidad de compañeros ocasionales.

En cuanto al descuento realizado al demandante despacha desfavorablemente lo pretendido al encontrarse que el empleador se encontraba facultado para realizar el descuento al tenor del artículo 59, 149 y 151 del CST, por encontrarse probado que el demandante autorizó a la entidad demandada de manera previa y por escrito para realizar dicho descuento por la suma hoy reclamada. Por sustracción de materia los intereses reclamados en consecuencia de dicha pretensión quedaron implícitamente resueltas.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y en favor de la entidad demandada, se fijan como agencias en derecho la suma de $100.000.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 08 de julio de 2022 se avocó conocimiento de la presente consulta y se dispuso correr traslado a las partes por el término de 05 días para presentar los alegatos de conclusión. Sin embargo, no se evidencia que las partes hayan presentado alegatos.

TRÁMITE PROCESAL

En ese estado de cosas, se concluye que el proceso se tramitó en debida forma reuniéndose sus presupuestos de validez, toda vez que este despacho es competente para estudiar del presente proceso con fundamento en lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio de 2015 emitida por la H. Corte Constitucional, se dio el trámite ordenado por la ley procesal y no se encuentra causal alguna de nulidad que invalide todo o parte de lo actuado.

En cuanto a los presupuestos de eficacia, se observa que se formuló demanda en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, las partes estuvieron representadas por apoderados judiciales idóneos y están acreditadas las capacidades para comparecer al juicio, por lo cual se pasa a resolver de fondo el asunto aquí planteado.

PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica radica en determinar si la desvinculación del demandante se presentó sin justa causa, igualmente, si los descuentos realizados a los salarios fueron retenidos de manera ilegal. En consecuencia, si le asiste derecho a reconocimiento y pago de las sumas correspondientes a indemnización por despido injusto e ilegal, devolución de $300.000 por salarios retenidos ilegalmente, indemnización moratoria por retención ilegal de salario, indexación de la indemnización y, finalmente, por las costas procesales.

Debiéndose concluir que quedó demostrado en las diligencias que el motivo que impulsó el despido del demandante, los cuales fueron confesados en la diligencia de descargos, está expresamente contemplado como falta grave en el reglamento interno del trabajo, situación que facultaba a la entidad para dar por terminado el contrato de trabajo. Igualmente, se desprende autorización de descuento por salarios, razón que impide acceder a las pretensiones deprecadas por el demandante y, en su lugar, confirmar la sentencia que se consulta por las razones que pasan a explicarse:

CONSIDERACIONES

De acuerdo al principio de la carga de la prueba, a la parte actora le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que basa la excepción según el artículo 167 CGP. Por su parte, el juez debe tomar la decisión con fundamento en la prueba real y oportunamente allegada al proceso según el artículo 164 del CGP.

Con lo que respecta a la calificación del despido es sabido que en esta materia al trabajador le basta con acreditarlo y en caso de discutirlo, demostrar la existencia de trámite especial para adoptar la decisión del despido, para que el ex empleador asuma la carga de demostrar que para tomar esa decisión se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, esto es, a los procedimientos contemplados para ello y, además, que su decisión obedeció a una justa causa. Entre otras tantas sentencias, frente a la declaratoria de despido del trabajador, la H. Corte Suprema de Justicia en Sala de Casación Laboral, se pronunció en sentencia de julio 25 de 1991, con ponencia del Magistrado Dr. Hugo Suescún Pujols, así:

> (…) De la misma manera como en el caso del despido injusto le basta al trabajador probar el hecho de la terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador para que este asuma la carga de la prueba de su justificación, en el caso del despido ilegal afirmado por el trabajador, le bastará a este acreditar la existencia del trámite convencional o reglamentario para que el patrono deba asumir la carga de demostrar su adecuado cumplimiento..”... “ si se afirma en la demanda la existencia de un despido injusto, el demandado se defiende suficientemente si limita su excepción a la invocación y prueba de los hechos, que a su juicio, justificaron el despido (…)

En este caso, como se ha dicho no se discute que la finalización del vínculo se dio de manera unilateral por parte del empleador, correspondiéndole a este demostrar que obedeció a una justa causa.

Ahora, en cuanto a la forma en que debe indicarse la razón del despido, vale la pena señalar que el motivo de terminación unilateral del contrato debe ser aducido claramente al trabajador, de manera que inequívocamente tenga conocimiento de su causa, y pueda ejercer apropiadamente su derecho de defensa, sin que posteriormente puedan esgrimirse causas adicionales o diferentes a las inicialmente indicadas.

Respecto a la forma en que debe indicarse la causa de la finalización del vínculo, la jurisprudencia laboral ha indicado que debe hacerse de manera clara, al momento del fenecimiento, sin importar si se realiza la adecuación normativa, si se manifiestan los hechos originarios de la terminación del contrato sin adecuación normativa o si se describen los hechos y se realiza la adecuación normativa, en todo caso, lo que importa es que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa. Según como se mencione la causa, deberá ser el análisis del juez. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia 6847 de octubre de 1994. MP Francisco Escobar Enriquez, dejo por sentado lo siguiente:

> (…) para que se estructure el modo de terminación que se viene examinando es esencial la alegación de la justa causa.

En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe "en el momento de la extinción", de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita.
b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa.
c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva. Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador, carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocados, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante, pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte, si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda.

En este caso, se observa que en garantía al derecho de defensa que le asistía al demandante fue citado a diligencia de descargos, en donde confesó el actuar reprochable que, además, está expresamente contemplada como una falta grave en el reglamento interno de trabajo. Advierte el despacho que, si bien el demandante en el interrogatorio de parte intentó justificar su actuar reprochable al manifestar que el huésped indicó que la menor era su familiar y que solo iba a ingresar a la piscina, los mismos no resultan aceptables para está judicatura, al encontrar claro que con la autorización que diligenció estaba permitiendo que una menor de edad ingresara a la habitación del huésped como “compañera ocasional” pues de esta manera se desprende de los anexos obrante a ítem 05 del expediente digital. Fl. 14 al 33.

Aunado a lo anterior, el demandante no deja debidamente justificado su actuar reprochable y mucho menos las contradicciones que se encuentran en sus argumentos, nótese como

indicó en un primer momento que no se percató de que la persona con la que intentaba ingresar el huésped era una menor de edad, cuando recibió la tarjeta de identidad que demostraba claramente la edad de la menor, sin lugar a confusión alguna. Igualmente, indicó no conocer bien el procedimiento para el registro de acompañantes ocasionales por cuanto ostentaba el cargo de conductor y no de apoyo en Lobby, cuando es él mismo quien describe en la diligencia de descargos el proceder para estos casos que incluye, entre otros, el diligenciamiento de un documento que advierte que solo se encuentra permitida la entrada de acompañante ocasional a personas mayores de edad, que a la postre se encuentra en mayúscula sostenida y negrilla, sin lugar a confusión alguna. Finalmente, intenta el demandante excusar su actuar ante el enojo del huésped quien indicó que la menor solo iba para la piscina y era su familiar, cuando quedó probado que diligenció el formato para "acompañante ocasional" que, además, solo tiene autorización para ingresar a la habitación y, por ningún motivo, podrá hacer uso de las áreas públicas del Hotel, tales como, restaurante, zona Húmeda, entre otros. Rayando con su actuar los límites de los tipos penales contemplados en la legislación colombiana.

Del análisis de la misiva en que se dio por terminado el contrato de trabajo (01 del expediente digital fl. 29 al 33.), se extrae que la situación fáctica descrita por el empleador se circunscribe a lo preceptuado en las normas del reglamento del trabajo.

> ARTÍCULO 49. Se establecen las siguientes clases de faltas graves y sus consecuencias así:
> (…)
> 22.Permitir o facilitar, por acción u omisión, operaciones irregulares o ilícitas. Da lugar a la terminación inmediata del contrato laboral.
>
> 30. Incumplimiento o infracción por parte del trabajador, de cualquier otra obligación o prohibición contenida en la ley, el contrato, los reglamentos, las normas, manuales, instructivos, políticas, programas y procedimientos de la empresa.
>
> Primera vez Sanción disciplinaria de suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses o terminación del contrato de trabajo dependiendo de la gravedad de la falta (…)

Respecto a la inmediatez como requisito para aducir una justa causa para definir la finalización del vínculo ha indicado la jurisprudencia laboral que debe existir inmediatez entre los hechos que se aducen como justificativos del despido y la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, de manera que no exista duda de que fue ese hecho y no otros los que motivaron la ruptura unilateral del contrato de trabajo, impidiendo así que se pueden invocar por el empleador causas que fueron toleradas en el desarrollo contractual, convirtiéndose por el paso del tiempo una justa causa en injusta para el finiquito, así ha sido expresado "debe existir inmediatez en la terminación del contrato por justa causa, pues la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal entre el motivo alegado y la finalización del vínculo, por lo que el despido se podría tornar injusto"

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C 1037 de noviembre de 2003, M.P Dr. Jaime Araújo Rentería, explicó sobre el tema lo siguiente:

> La terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna, pues si bien el legislador no ha establecido límites máximos para invocar la determinación, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro. Lo contrario daría a entender que el empleador condonó o dispensó la presunta falta.
>
> Este tiempo razonable inicia desde el momento en que el empleador conoce los hechos que determinan la medida. De no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido se configura como ilegal.

En este caso, en efecto quedó probada la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos reprochables y la decisión de terminación del contrato de trabajo, nótese como los hechos que llevaron a la decisión de finiquitar el vínculo laboral fueron el 16 de septiembre de 2016, la citación, acta de descargos y carta de terminación datan de la misma fecha. Término que indudablemente es razonable, demostrándose la inmediatez y la existencia del nexo de causalidad entre los hechos reprochables y la decisión adoptada.

Por otro lado, en cuanto las deducciones de suma de dinero alguno del monto de los salarios y prestaciones sociales de los trabajadores se encuentra contemplado como una prohibición expresa en el artículo 59 del Código Sustantivo del trabajo, siempre y cuando no medie una autorización previa y escrita del trabajador para cada caso. A su turno, los artículos 149 y 150 disponen los descuentos prohibidos y permitidos, que reitera la prohibición del empleador de deducir, retener o compensar suma de dinero alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador.

> ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS {EMPLEADORES}. Se prohíbe a los {empleadores}:
>
> 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
>
>   a. Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400. (…)
>
> ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.
>
> <Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

> 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

En el caso particular, el demandante reclama la suma de $300.000 arguyendo que dicha deducción se realizó de manera ilegal al no contar la entidad con su previa autorización. Sin embargo, a Ítem 05 del expediente digital. Fl. 14, se observa prueba que demuestra incoherencia con la manifestación del demandante, toda vez que, existe firmado por él autorización de descuento por un valor de $300.000 realizado en 2 cuotas quincenales de $150.000 a partir del mes de enero de 2016 por concepto de Responsabilidad, suscrito por el demandante el 07 de diciembre de 2015. Razón por la cual, es claro que la entidad no incurrió en deducciones ilegales al encontrarse expresamente autorizado por el demandante la realización del mismo.

Teniendo en cuenta todos los argumentos plasmados con anterioridad comparte este despacho la tesis expuestas por el juzgado de conocimiento, sin encontrar reparo a la decisión adoptada. En consecuencia, confirmará en su totalidad la sentencia que se revisa en consulta.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

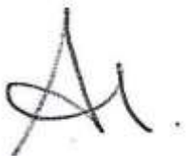
FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia del 17 de febrero de 2021 proferida por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA
JUEZA

INGRI RAMÍREZ ISAZA
SECRETARIA

IRI