



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-004-2021-00287-01
Demandantes:	Yaneth Cristina Thola Durán
Demandado:	Visión & Marketing S.A.S.
Juzgado de Origen:	Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	Justa causa de terminación

Pereira, Risaralda, tres (03) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Acta de discusión 66 del 28-04-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el grado jurisdiccional de consulta a favor de Yaneth Cristina Thola Durán, frente a la sentencia proferida el 18 de octubre de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Yaneth Cristina Thola Durán** contra **Visión & Marketing S.A.S.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Yaneth Cristina Thola Durán pretendió que se declare que la terminación de su contrato de trabajo fue ilegal y sin justa causa y en consecuencia pidió su reintegro laboral; además de que se paguen los salarios de marzo a diciembre de 2019, 2020 y enero a agosto de 2021, así como las prestaciones sociales, vacaciones los intereses moratorios, y la indexación de las condenas.

Como fundamento de dicha pretensión narró que i) suscribió un contrato de trabajo con la demandada el 19/04/2018 para desempeñarse como supervisora en productos familia ACD líder de campo; ii) el contrato de trabajo se pactó por duración de obra o labor, pero no se precisó cuál obra ni el término; iii) el salario era de \$1'900.000 y para la fecha del despido era de \$2'309.918; iv) el 12/03/2019 fue citada a rendir explicaciones sobre faltas que no cometió; v) en dicho acto se sugerían las respuestas y no se mostraron las pruebas en su contra, vi) solicitó la ampliación de los descargos para aportar pruebas testimoniales de compañeros de trabajo, pero llegado el día, estos no tuvieron permiso laboral para la diligencia; vii) el 13/03/2019 se notificó la terminación unilateral de su contrato de trabajo, sin cumplir el procedimiento para la comprobación de faltas contenido en el reglamento interno de trabajo.

Visión & Marketing S.A.S. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que la demandante fue citada a descargos porque en el marco de sus funciones como supervisora solicitaba información a su equipo de trabajo a altas horas de la noche y fuera del horario laboral; no realizaba la retroalimentación al equipo de trabajo de forma oportuna; se dirige al personal de forma no correcta, sube el tono de la voz; no tiene respeto al dirigirse al líder regional; no efectuó reportes requeridos; y reconoció que había una falta de comunicación que retrasaba los procesos de ejecución, máxime que la demandante al rendir descargos reconoció el incumplimiento del reglamento interno de trabajo. Señaló que no debía cumplir un procedimiento previo al despido porque ese solo se contempla para imponer sanciones disciplinarias.

Propuso como medios de defensa los que denominó “terminación del contrato con justa causa”, “inexistencia de fuero que conlleve algún reintegro”; “prescripción” entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira negó las pretensiones e impuso las costas procesales a cargo de la demandante y a favor de la demandada.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que ninguna discusión existía frente al vínculo laboral que ataba a las partes desde el 23/04/2018 al

13/03/2019, así como la actividad desempeñada por la demandante que consistía en ser supervisora de los productos Familia ACD líder de campo.

Luego, expuso que la demandante sí demostró el despido a través de la carta de terminación del contrato de trabajo pero que a su vez la demandada demostró la justa causa para despedir en la medida que en la práctica de los descargos la demandante aceptó que había incumplido con el reglamento interno de trabajo consistentes en reconocer que la demora en las actas de comunicación venía de su actuar pero que estaba ligado a la información extemporánea que le remitía su equipo de trabajo al que nunca le inició proceso disciplinario, todo ello porque reconoció no entregar la información requerida por su empleador en forma oportuna y con ello retrasó los procesos operacionales puestos a su cargo que evidenciaba una conducta negligente de sus funciones.

Actuar que implicó la trasgresión de las obligaciones a las que se comprometió cumplir, consagradas en el reglamento interno de trabajo, art. 15.3, numeral 1º que la obligaba a realizar su trabajo con intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma, tiempo y lugar convenidos, siguiendo los procedimientos, planes, instructivos, manuales de procedimiento, sin que en el evento de ahora cambiara el rumbo de la conclusión que la demandante asegurara que ha venido mejorando en el cumplimiento de dicha obligación.

Así, concluyó la juzgadora que la aceptación de la demandante en los descargos de no entregar la información requerida a la demandada en forma oportuna, y si bien en algunas ocasiones ello ocurría por el retraso de su equipo de trabajo, nunca denunció dichas faltas a sus superiores, y por lo tanto se incidía en los tiempos de ejecución de su trabajo que denotaba una conducta negligente de sus funciones, que a juicio de la a quo es grave porque su cargo de supervisora que debe cumplir metas.

Finalmente, señaló que el empleador no estableció procedimiento especial alguno para terminar el contrato de trabajo, pero en todo caso sí se garantizó su derecho de defensa pues fue citada a descargos.

3. Grado jurisdiccional de consulta

En tanto que las pretensiones de la demandante no salieron adelante en su totalidad, entonces la a quo ordenó que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta a su favor contenido en el artículo 69 del C.P.L. y de la S.S.

4. Alegatos de conclusión

Ninguna de las partes en contienda allegó alegatos de conclusión.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

- i) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y la misma fue anunciada a su trabajadora?
- ii) En caso negativo ¿procede el reintegro deprecado?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa

2.1.1. Fundamento jurídico

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia¹ ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue

¹CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [link](#) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la aludida Corte también precisó que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo².

Al punto, la jurisprudencia consolidada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL15245-2014 a la actualidad SL605-2023) ha coincidido en explicar que el empleador para terminar un contrato de trabajo con justa causa, no le basta con acreditar la justa causa que invoca, sino que debe inexorablemente garantizar el derecho de defensa del trabajador, sin lo cual por mucho que se acredite la justa causa, el despido devendrá ilegal. Garantías que se explican en el aparte siguiente.

Finalmente, cuando para la terminación de un contrato de trabajo con justa causa se invocan varios motivos o irregularidades, basta que el empleador demuestre una de ellas para acreditar la justificación del despido, pues así lo ha enseñado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL2342-2019, reiterada en la SL204-2023.

2.2. Del procedimiento previo al despido – oportunidad -

2.2.1. Fundamento normativo

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por

² Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07-11-2019.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo, bajo el tinte de que no corresponde a un proceso disciplinario. Así, la corte indicó:

- a) *La necesaria comunicación al trabajador de **los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato**, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos³.*
- b) *La **inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.***
- c) *Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*
- d) *Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.*
- e) *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:*

No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su

³ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo”.

Frente a los requisitos a) – identificación de motivos concretos - y b) – inmediatez – de la jurisprudencia de la citada alta corporación se desprende que se encuentran íntimamente relacionados pues sin la determinación del primero, resulta imposible establecer el segundo, o dicho en otras palabras si los hechos que se aducen como motivadores del despido no se describen de manera concreta e inequívoca, esto es, no se informan *“las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que a la postre se convirtieron como constitutivas de justa causa”* (Sent. Cas. Lab. Del 02/05/2012, rad. 42358), entonces resulta quimérico establecer si desde su ocurrencia hasta el despido trascurrió o no un tiempo razonable y con ello se cumpla el requisito de inmediatez del despido, o en palabras de la corte:

“(…) la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva (...).

La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal” (SL605-2023).

Todo ello, porque de transcurrir un tiempo desmedido entre la ocurrencia del hecho y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo de causalidad que debe existir en estos casos, por lo que *“debe transcurrir un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene en ilegal”* (SL204-2023).

2.1.2 Fundamento fáctico

Auscultado en detalle el expediente obra la carta de terminación del contrato de trabajo que ataba a las partes signada el 13/03/2019 (fl. 22, archivo 12, exp. Digital) en la que la demandada dio por finalizado el contrato de trabajo por los siguientes hechos:

- “1. Se dirige a su personal a cargo y a sus superiores de forma no correcta, en tonos no adecuados.*
- 2. Sube el tono de su voz en repetidas ocasiones a su personal, situación que no debería presentarse.*
- 3. Solicita información a su personal en horario no adecuados (altas horas de la noche o en ocasiones en horas muy tempranas de la mañana que no son de horario laboral), teniendo la oportunidad de pedir la información con tiempo.*
- 4. No realiza la retroalimentación a su personal ni a los ejecutivos de la marca sobre las novedades y consultas realizadas.*
- 5. No tiene respeto al dirigirse al líder regional de la marca Familia (señor Juan Manuel Pérez, a quien le contesta en reunión en tonos de voz altos, contesta mal a las preguntas.*
- 6. No tomó acción correctiva ni planes de acción con su personal en campo frente a muchas oportunidades de mejora que se le informan por parte de la marca en malos procesos de ejecución en los puntos de venta de su personal y por ende siguen pasando las cosas mal en los puntos de venta. En vista del líder regional y ejecutiva en la zona de norte del valle se han encontrado novedades con el personal de campo (personal sin información de plan táctico que debía haber entregado la supervisora con anterioridad).*
- 7. **No efectuó los reportes de requeridos por la marca para prestar un servicio adecuado”** (fl. 22, archivo 12, exp. Digital).*

Así, al tenor de la jurisprudencia ya enunciada (SL2342-2019, reiterada en la SL204-2023), basta que el empleador acredite alguna de los hechos enunciados como causal de terminación del contrato de trabajo para que se justifique el mismo, siempre y cuando el citado empleador acredite en el proceso judicial que otorgó a su trabajador la garantía de debido proceso y defensa previo a la terminación del vínculo.

En ese sentido, rememórese que la *a quo* dio por acreditada la justa causa de despido, pero únicamente bajo la aceptación dada por la demandante al rendir descargos de haber incumplido la entrega de información de forma oportuna retrasando los procesos operacionales puestos a su cargo y con ello, se evidenciaba una conducta negligente en sus funciones.

Que a juicio de la juzgadora implicaban una trasgresión al reglamento interno de trabajo, esto es, al numeral 1º del artículo 15.3 en el que la demandante se obliga a realizar su trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiado en la forma y tiempo convenido.

En ese sentido, el citado reglamento de trabajo establece que son obligaciones para todos los trabajadores:

“1. Realizar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos, siguiendo los procedimientos, planes, instructivos, manuales de procedimiento, descripción del cargo, obligaciones y deberes generales o particulares, propios de las labores o funciones desarrolladas o contratadas y notificados o entregados por el empleador” (fl. 39, archivo 03, exp. Digital).

Luego, obra la citación a diligencia de descargos realizada el 11/03/2019 en la que la demandada citó a la demandante para dar explicaciones sobre el *“incumplimiento a las obligaciones y manejo de las relaciones interpersonales con sus compañeros, superiores y personal a cargo”* (fl. 16, archivo 12, exp. Digital).

Así, el 12/03/2019 se realizaron los descargos en los que la demandante adujo tener el cargo de supervisora y en ese sentido sus funciones son:

“Manejo de personal mercaderistas y mercaasesoras, retroalimentación de nuestro cliente hacia el personal, manejo de relaciones entre el cliente, revisión de puntos de venta, verificar que se implementen las actividades (plan táctico, manuales de exhibición, portafolio objetivos, etc.” (fl. 6, archivo 12, exp. Digital).

Luego, frente a las preguntas sobre el manejo y respeto del personal que tiene a cargo señaló que siempre ha actuado de forma respetuosa.

En cuanto a la retroalimentación señaló que sí realiza la misma, y que la última la hizo hace 20 días. Además, indicó que esa retroalimentación la realiza de forma personal, en otras ocasiones por correo o por WhatsApp. Señaló que además en ocasiones se encuentra en reuniones y después de que sale de ellas devuelve las llamadas para retroalimentar a su equipo de trabajo.

Respecto a la solicitud de información por fuera del horario laboral, expuso que siempre le ha pedido disculpas a su equipo y que ello ha ocurrido por “tener zona viajera siempre llego después de las 6:30 de la tarde, llego y reviso correos después de compartir con mi familia” (fl. 6, archivo 12, exp. Digital).

En cuanto a la información dada el ejecutivo de cuenta en tono grosero y lenguaje no adecuado indicó que solo le contestó al ejecutivo de cuenta que este ya contaba con la información que estaba pidiendo.

Luego, fue requerida sobre la mora de 11 días en el envío de presentación de un informe solicitado – no se especificó quién solicitó el informe, ni la fecha en que fue solicitado – pero la demandante contestó que nunca recibió un correo solicitando dicha información, pues solo fue requerida el 21 de febrero, sin especificar año alguno, y la información la había enviado el 16 de febrero.

En cuanto a la implementación de correctivos y planes de acción frente al personal que tiene a su cargo, contestó que ella hace la retroalimentación en cada punto de venta de forma personal, o vía telefónica o WhatsApp.

Finalmente, ante la pregunta “¿reconoce usted que las constantes faltas de comunicación por su parte retrasan los procesos de ejecución y afectan considerablemente la operación?” (fl. 7, archivo 12, exp. Digital), contestó: “si reconozco, aunque a veces no depende de mi sino de la información oportuna del equipo de trabajo y es por esto que en algunas ocasiones se les vuelve a solicitar en horarios no establecidos” (ibidem). Y además indicó que no ha realizado proceso disciplinario a su equipo de trabajo por la no entrega oportuna de información.

Y por ello se le preguntó:

“En el reglamento interno de trabajo de acuerdo con el art. 15.3 numeral 1. Dice que los trabajadores tienen como obligación realizar el trabajo con

*intensidad, cuidado y esmero apropiados (...) ¿considera usted cumple con dicho deber, teniendo en cuenta la ocurrencia del hecho en mención?
Respuesta: en el tiempo veo que es la falencia que tengo, pero desde que me retroalimentaron se ha venido mejorando”.*

Sentado el anterior marco fáctico es dable para esta Colegiatura concluir que, en el evento de ahora, aun cuando la demandante aceptó que incumplió el reglamento interno frente a la ausencia de entrega de información oportuna, se desconoce cuál era la información o reporte solicitado que no fue entregado a tiempo, y mucho menos el día en que ocurrió dicho evento desencadenante de la terminación del contrato de trabajo de la demandante.

Así, en la carta de terminación del vínculo laboral frente a este supuesto hecho se indicó “7. **No efectuó los reportes de requeridos por la marca para prestar un servicio adecuado**” (fl. 22, archivo 12, exp. Digital).

Descripción de la falencia del trabajador que de ninguna manera aparece concreta e inequívoca, pues en dicha afirmación no aparecen descritas las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió tal evento constitutivo de la justa causa de despido. En el punto 7° de la carta de terminación es al extremo general, pues a partir de este i) no se conocen cuáles fueron los reportes requeridos; ii) no se conoce quien pidió dicho reporte; iii) no se conoce cuándo fue pedido el reporte y qué plazo se otorgó para entregarlo y con ello establecer el incumplimiento del tiempo dado.

Ausencia de concreción del motivo que a todas luces trasgrede el derecho de defensa de la trabajadora, pues a partir de este no se puede concretar a ciencia cierta cuál fue el reporte que no se entregó a tiempo, tanto es así que en la diligencia de descargos se le pregunto por la mora de 11 días en el envío de un informe, sin que tampoco se especificara allí de que informe se trataba, ni quien lo había solicitado, ni la fecha en que había sido pedido y por ello, la respuesta de la demandante fue que había sido requerida por una información el 21 de febrero pero que ella la había entregado desde el 16 de febrero, de ahí que incluso de su respuesta tampoco pueda conocerse de qué informe se trataba, máxime que la trabajadora conforme a su respuesta sí cumplió con su entrega.

Tan escueta resultó la carta de despido sobre los motivos concretos de la terminación que a su vez imposibilitan conocer si el despido se dio en un término

razonable, esto es, para dar por cumplido el requisito de inmediatez, de ahí que además de que el empleador no acreditó el motivo concreto de terminación a su vez omitió probar la inmediatez, pues se desconoce cuándo sucedió la conducta infractora.

Incluso en el evento de ahora no solo se desconoce cuándo omitió la demandante enviar la información que ahora se echa de menos, sino que también se desconoce cuándo su empleador se dio cuenta de dicho acto, y por ello, tampoco puede aducirse que el empleador se tomó el tiempo necesario para constatar la responsabilidad de la trabajadora en el hecho ocurrido.

En suma, en este caso en el que se adujo que la trabajadora incumplió con el reporte de información que es vital en el cumplimiento de sus funciones pues de no hacerlo a tiempo se retrasa los procesos de la empresa, ningún conocimiento se tiene de la circunstancia de tiempo, modo y lugar en que dicho hecho ocurrió.

Así, la carencia de estos dos requisitos implica que se desconoce si la decisión de terminar el contrato por parte de Visión & Marketing S.A.S. fue oportuna y tempestiva, se itera pues no se sabe cuándo la demandante dejó de entregar la información requerida.

Finalmente, tanta es la ausencia de inmediatez que incluso cuando la demandante al rendir los descargos admitía como falencia omitir el cumplimiento del deber contenido en el art. 15.3 numeral 1 del reglamento interno de trabajo, la misma trabajadora señaló que había sido retroalimentada de dicha falencia y venía mejorando la misma.

Último aspecto que es indicativo de que la omisión de entrega de información oportuna había ocurrido en tiempo tan anterior, que incluso la interesada considera que ha realizado actos para mejorar dicha “*falencia*”.

En consecuencia, en tanto que el empleador omitió acreditar los requisitos expuestos por la jurisprudencia para dotar de legalidad el despido, que no se limita únicamente a probar el hecho incumplido, sino que además debe garantizar el debido proceso del trabajador, sin lo cual “*muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal*” (SL605-2023); y por ello, el despido del que

fue objeto Yaneth Cristina Thola Durán se tornó ilegal; por lo que, se revocará la decisión de primer grado en este aspecto.

Ahora bien, frente a las restantes conductas endilgadas a la demandante como desencadenantes de la terminación de su contrato es preciso acotar que las mismas adolecen de los requisitos ya mencionado como incumplidos, pues para ninguno de los otros 6 ítems alegados por el empleador se hizo una descripción de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que acaeció cada una de las conductas endilgadas, y por lo mismo el empleador no pudo acreditar su ocurrencia.

Así, frente a la imputación de dirigirse al personal en tonos inadecuados o subir la voz en repetidas ocasiones, o solicitar información a altas horas de la noche, no retroalimentar al personal; además de ser generales, resultan vagas, pues el empleador nada indicó frente los días en que aquellas ocurrieron como para permitir a la trabajadora ejercer su defensa, ya sea indicando que para el día x subió la voz debido a la presencia de sonido externo que dificultaba que esta fuera escuchada, o la ocurrencia de un caso fortuito el día x que la obligó a solicitar información en horas nocturnas o infinidad de explicaciones que pudo haber dado un trabajador, si su empleador hubiese determinado las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió el evento trasgresor de los deberes del trabajador.

En cuanto a la ausencia de ocurrencia de dichos hecho, la misma tampoco se acreditó, pues a partir de la única prueba allegada con ese propósito – descargos – la trabajadora no aceptó haber incurrido en malos tratos a sus subalternos ni superiores, y mucho menos aceptó que omitiera realizar retroalimentaciones al equipo de trabajo y si bien señaló que en ocasiones solicitó información a sus colaboradores en horario no laboral, se desconoce cuándo ocurrió dicha conducta como para establecer si transcurrió un término razonable entre tal acto y el despido realizado por la demandada el 13/03/2019.

Puestas de ese modo las cosas, se revocará íntegramente la decisión de primer grado y por ello, hay lugar a estudiar las pretensiones condenatorias de la demandante.

2.2. Del reintegro en el ordenamiento jurídico colombiano y de la indemnización por despido sin justa causa

2.2.1. Fundamento Jurídico

El artículo 8° del Decreto 2351 de 1965, fue la primera disposición que consagró la acción de reintegro para los trabajadores que luego de cumplir 10 años de trabajo continuo eran despedidos sin justa causa, evento en el cual, podía ser reintegrado en las mismas condiciones de empleo y el pago de los salarios dejados de percibir. Sin embargo, con la expedición de la Ley 50 de 1990, dicha figura solo procedía respecto de aquellos trabajadores que al 1 de enero de 1991 tenían más 10 años continuos de prestación de servicios al mismo empleado, en los demás casos, solo procedía la indemnización conforme a los parámetros allí señalados.

Existen otras fuentes generadoras de reintegro, como lo son los trabajadores que gozan de fuero sindical cuando son despedidos sin justa causa previamente calificada por el juez –*artículo 405 del C.S.T.*; los que se encuentran con limitaciones físicas o psíquicas y por lo tanto, se encuentren incapacitados y son despedidos en razón de ello –*artículo 26 de la Ley 361 de 1997*- y, las trabajadoras en estado de embarazo o lactancia –o sus cónyuges- también gozan de una protección reforzada en el ámbito de trabajo.

En ese sentido, la terminación de un contrato sin justa causa en nuestro ordenamiento legal tiene como consecuencia la indemnización por tal terminación que contenida en el artículo 64 del C.S.T. prevé para los contratos por obra o labor contratada el valor de **los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir la misma**, indemnización que no será inferior a 15 días.

2.2.2. Fundamento fáctico

La demandante reclama el reintegro a sus labores como consecuencia del despido ilegal del que fue objeto; sin embargo, al tenor de la normativa colombiana cuando se constata un despido injusto su consecuencia no es el reintegro, pues la demandante no se encuentra en ninguna de las fuentes generadoras del mismo, y por lo tanto, la única consecuencia legal prevista en el ordenamiento jurídico para el despido sin justa causa del que fue objeto es la indemnización contenida en el artículo 64 del C.S.T. ya citado; por lo que, corresponde determinar la modalidad de contrato que tenía la demandante con el propósito de desentrañar el valor de su indemnización.

2.3. Contrato por obra o labor contratada

2.3.1. Fundamento normativo

El artículo 45 del C.S.T. establece que el contrato de trabajo puede celebrarse por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Sobre la naturaleza de este tipo de contratos la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que frente a este lo que delimita o determina su duración es “*la consecución de un determinado resultado*” (SL3526-2022).

Entonces, para la citada alta corporación la fecha de finalización de este tipo de contratos es cierta porque depende de la ejecución de determinadas actividades, de ahí que:

“La condición resolutoria debe aparecer clara y precisa pues, de no, puede entenderse pactado a término indefinido. En otras palabras, «no basta con esa denominación, debe determinarse y delimitarse con claridad y especificidad la obra o labor contratada, o que indiscutiblemente se desprenda de la naturaleza de la labor tal temporalidad, de lo contrario, se entenderá de manera residual, que su duración es indefinida» (CSJ SL2176-2017, CSJ SL2600-2018 y CSJ SL4936-2021)” (ibidem).

Ahora bien, en los eventos en que la duración de un contrato por obra o labor determinada se encuentra atado a la vigencia de un contrato suscrito entre el empleador y la empresa cliente, entonces resulta importante verificar el término de duración de este último pacto, y con ello verificar si se cumplió lo pactado con el trabajador.

En tiempo anterior y bajo la misma línea de pensamiento la Corte explicó que el límite del contrato de obra o labor determinada se circunscribe a:

“(…) la finalización o verificación de una serie de etapas que deben ser precisas, impidiéndose de esa manera perpetuarse en el tiempo, caso en el cual sería de carácter indefinido.

Esa necesidad del trabajo limitada temporalmente, permite indicar que las partes conocen sobre su incidencia, en el que se mantiene hasta tanto se encuentre ejecutando la labor, o hasta su finalización” (SL2176-2017).

2.3.2. Fundamento fáctico

La demandante al describir el hecho 7° de la demanda, señaló que su contrato por obra o labor carecía de obra determinada ni término de ejecución (fl. 4, archivo 09, exp. Digital), y la demandada al contestar dicho hecho apenas dijo que había pagado todo lo que adeudaba (fl. 41, archivo 12, exp. Digital).

Luego, al auscultar en detalle el expediente se advierte que obra un contrato de trabajo por obra o labor contratada y que el cargo contratado fue para desempeñarse como “*supervisora*” para la actividad “*productos familia act líder de campo*” (fl. 3, archivo 12, exp. Digital).

Pero en dicho documento no se indicó cuál sería la obra a ejecutar con la finalidad de determinar cuál sería su hito final ni tampoco se ató a un cliente concreto con la finalidad de determinar que cuando finalizar el contrato comercial, entonces también finalizaría la obra contratada, y menos aparece una fecha final expresa como para advertir la fecha final del contrato que ató a las partes.

En los descargos dados por la demandante pese a que describió su función no señaló alguna obra concreta ni fecha de finalización.

Tampoco se allegó alguna otra prueba al plenario que permita evidenciar cuándo terminaría la obra para la que fue contratada como supervisora; por lo que, al tenor de la jurisprudencia expuesta es dable concluir que el contrato de obra; por el que, fue contratada Yaneth Cristina Thola Durán degeneró en un contrato a término indefinido, ante la ausencia de delimitación de la obra para la que fue contratada.

En ese sentido, la consecuencia jurídica al despido sin justa causa del que fue objeto la demandante únicamente puede concederle la indemnización contenida en el artículo 64 del C.S.T. bajo la modalidad de contrato a término indefinido, de ahí que fracasan sus pretensiones de reintegro, así como el pago de las prestaciones sociales y vacaciones reclamadas, desde la terminación del contrato hasta el pretendido reintegro.

En consecuencia, en tanto que ninguna discusión hubo sobre los extremos temporales de la relación, que transcurrieron entre el 23/04/2018 al 13/03/2019, esto es, menos de 1 año, entonces al tenor del numeral 1° del citado artículo 64 del C.S.T. tiene derecho a 30 días de salario, de ahí que su indemnización es igual a \$2'309.918. Salario que fue descrito en el hecho 9 de la demanda (fl. 4, archivo 09, exp. Digital) y aceptado por la demandada al contestar la misma (fl. 32, archivo 12, exp. Digital).

Sin que haya prescrito la citada indemnización en la medida que el contrato de trabajo terminó el 13/03/2019 y la demanda se presentó el 11/08/2021 (archivo 05, exp. Digital), esto es, mediando menos de los 3 años contemplados en el artículo 488 del C.S.T. y 151 del C.P.L. y de la S.S.

La decisión motivada ya referenciada resuelve implícitamente los restantes medios exceptivos propuestos por la demandada.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se revocará parcialmente la sentencia de primer grado para conceder algunas de las pretensiones; por lo que, hay lugar revocar las costas impuestas en primer grado a la actora, para imponerlas a la parte demandada en un 50% ante la prosperidad parcial de las pretensiones tal como lo establece el numeral 5° del artículo 365.

No hay lugar a imponerlas en esta instancia ante la resolución parcialmente favorable del recurso de apelación al tenor del numeral 1° del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR PARCIALMENTE el numeral 1° la sentencia proferida el 18 de octubre de 2022 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del

proceso promovido por **Yaneth Cristina Thola Durán** contra **Visión & Marketing S.A.S.**, en lo que corresponde a la indemnización por despido sin justa causa, para en su lugar:

1. Declarar que el contrato de trabajo a término indefinido que ató a Yaneth Cristina Thola Durán y Visión & Marketing S.A.S. finalizó sin justa causa el día 13/03/2019.

2. Condenar a Visión & Marketing S.A.S. a pagar a Yaneth Cristina Thola Durán a título de indemnización por despido sin justa causa la suma de \$2'309.918, que deberá saldarse de forma indexada a la fecha del pago.

SEGUNDO: CONFIRMAR la negativa de las demás pretensiones.

TERCERO. REVOCAR el numeral segundo de la sentencia apelada, para en su lugar condenar en costas de primer grado a la demandada en un 50% a favor de la demandante.

CUARTO. Sin costas en instancia.

Notifíquese y cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Magistrada Ponente

Con firma electrónica al final del documento

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ

Magistrado

Con firma electrónica al final del documento

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

Magistrada

Con firma electrónica al final del documento

Firmado Por:

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

**Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **7670b49c21940214f4bbc8ac5c5d92169d2d43bf26a5d115a0df7dbbb123cb82**

Documento generado en 03/05/2023 07:33:18 AM

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