

Constancia Secretarial: Incluido el presente asunto en la lista de traslado fijada el 2 de marzo de 2021, los términos para presentar alegatos de conclusión por parte de la parte actora corrieron entre los días 3, 4, 5, 8 y 9 de marzo de 2021; mientras que para la contraparte corrieron durante los días 10, 11, 12, 15 y 16 de marzo de 2021.

Como se ve en la constancia de recepción que obra en el expediente digitalizado, el apoderado judicial de la sociedad demandada remitió en término los alegatos de conclusión al correo institucional. Al revisar el referido canal electrónico, se evidencia que la parte actora dejó transcurrir en silencio el término otorgado para alegar en esta sede.

Pereira, 23 de marzo de 2021.

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ
Secretario

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL
SALA DE DECISIÓN LABORAL
MAGISTRADO PONENTE: JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
PEREIRA, CATORCE DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIUNO
Acta de Sala de Discusión No 053 de 12 de abril de 2021

SENTENCIA ESCRITA

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto por el señor ANDRÉS FELIPE AGUIRRE LÓPEZ en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito el 21 de octubre de 2020, dentro del proceso que le promueve a la sociedad BAGUER S.A., cuya radicación corresponde al N°66001310500420190028201.

ANTECEDENTES

Pretende el señor Andrés Felipe Aguirre López que la justicia laboral declare que entre él y la sociedad Baguer S.A. existió un contrato de trabajo entre el 10 de octubre de 2017 y el 20 de abril de 2018 y con base en ello aspira que se condene a la entidad accionada a reconocer y pagar el tiempo suplementario, las prestaciones sociales, vacaciones, la indemnización por despido sin justa causa, las sanciones moratorias previstas en los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990, los aportes a la seguridad social, lo que resulte probado extra y ultra petita y las costas procesales a su favor.

Refiere que: mediante contrato de trabajo a término fijo por tres meses, empezó a prestar sus servicios personales a favor de la sociedad Baguer S.A. el 10 de octubre de 2017; el cargo desempeñado durante la relación contractual fue el de

vendedor en las tiendas stirpe de Pereira; el horario de trabajo impuesto por el empleador se distribuía semanalmente, esto es, una semana empezaba sus labores a las 11:00 am y finalizaba a las 8:00 pm, con una hora de almuerzo, mientras que la semana siguiente iniciaba en el horario de las 9:00 am a 7:00 pm, también con una hora de almuerzo; la forma en que cumplía sus labores de ventas era durante siete días seguidos y un día de descanso; cada quince días se programaba el inventario, y a esa tarea tenía que asistir dos o tres horas antes de iniciar la jornada habitual de trabajo; el cumplimiento del horario se reportaba a través de un sistema biométrico; el contrato de trabajo se prorrogó automáticamente desde el 10 de enero de 2018 por el periodo inicialmente pactado, volviéndose a prorrogar de ese modo el 10 de abril de 2018; el salario pactado y cancelado fue el mínimo legal mensual vigente, sin que se le reconociera el tiempo suplementario.

En torno a la finalización del contrato de trabajo sostiene que el 20 de abril de 2018 fue llamado a la sede administrativa de la empresa aduciendo un incumplimiento en las metas de ventas del mes, que según el reglamento interno de trabajo generaba un llamado de atención, sin embargo, esa reunión derivó en unos aparentes descargos sin las garantías mínimas, insinuándosele la renuncia que no estuvo dispuesto a firmar, motivo que llevó a la empresa a terminar unilateralmente el contrato de trabajo; el 30 de abril de 2018 se suscribió un acta por parte de empleados de la empresa demandada en donde dejan constancia que él no asistió a rendir descargos, supuestamente porque no había asistido el 21 de abril de 2018 a trabajar, cuando realmente el día anterior lo habían despedido.

Al dar respuesta a la acción -fls.70 a 101- la sociedad Baguer S.A. se opuso a la totalidad de las pretensiones de la demanda, después de reconocer la existencia del contrato de trabajo con el señor Andrés Felipe, pero aclarando que el mismo se prolongó entre el 13 de octubre de 2017 y el 3 de mayo de 2018, acotando que durante toda la relación laboral se le cancelaron al trabajador la totalidad de los salarios y prestaciones económicas a que tenía derecho. Frente a la terminación del contrato de trabajo asegura que el 20 de abril de 2018 el actor asistió a una diligencia de descargos para conocer los motivos que llevaron a su incumplimiento de metas, recibiendo finalmente un llamado de atención por esa situación, pero, ante la decisión, el trabajador después de indicar que haría una llamada, se retiró y no regresó a trabajar; el 26 de abril de 2018 la empresa abre proceso disciplinario ante la inasistencia injustificada del trabajador, a quien se le pone en conocimiento de ello a través de correo certificado, indicándosele que debe comparecer el 30 de abril de 2018 a rendir descargos, sin embargo, él no se presentó, elevándose acta de lo ocurrido; el 3 de mayo de 2018 la empresa toma la decisión de terminar el contrato de trabajo ante su ausentismo injustificado.

Formuló las excepciones de mérito que denominó *“Excepción perentoria de prescripción”, “Excepción perentoria de inexistencia de la obligación”, “Excepción de compensación”, “Excepción de cobro de lo no debido”, “Excepción perentoria de buena fe”, “Excepción perentoria de pago” y “Excepción perentoria de innominada o genérica”*.

En sentencia de 21 de octubre de 2020, la funcionaria de primer grado determinó que entre el señor Andrés Felipe Aguirre López existió un contrato de trabajo a término fijo que inició el 13 de octubre de 2017 y finalizó el 3 de mayo de 2018; manifestando que en el plenario no quedó demostrado que el trabajador haya prestado sus servicios en horarios diferentes a los reportados en las planillas de nómina y que sirvieron para que se le cancelara el tiempo de trabajo suplementario que allí quedo registrado de acuerdo con el sistema biométrico en el que se consignaban las huellas de los trabajadores al iniciar y finalizar las jornadas laborales; motivo por el que no accedió a las pretensiones dirigidas en ese aspecto.

Posteriormente, al haber expresado el demandante que no se le habían cancelado las prestaciones sociales y vacaciones, el despacho, a pesar de que existe prueba que acredita el pago de esos emolumentos, hizo los cálculos correspondientes con el objeto de definir si, con el salario variable que tenía el trabajador, se le habían pagado correctamente esos rubros, encontrando que la sociedad demandada se equivocó mínimamente a la hora de cancelar lo correspondiente a vacaciones, cesantías y sus intereses, ya que existe un saldo a favor del trabajador por esos conceptos que ascienden respectivamente a las sumas de \$13.366, \$126.306 y \$4.817; motivo por el que condenó a la sociedad Baguer S.A. a cancelar esos emolumentos debidamente indexados a la fecha en que se cumpla con la obligación.

En lo atinente a las sanciones moratorias solicitadas, adujo que si bien las mismas se activaron al no haberse consignado la totalidad de las cesantías en la forma debida y al existir un saldo insoluto por concepto de prestaciones sociales (cesantías y sus intereses), lo cierto es que conforme ellas no son de aplicación automática, encontrando acreditado que la actuación de la empresa siempre ha estado revestida de buena fe, ya que realmente no ha existido por parte de ella una intención de menoscabar los derechos mínimos del trabajador, señalando que el saldo a favor por esos conceptos se presentó por una equivocación a la hora de definir el salario base de liquidación el cual no era fijo sino variable, añadiendo que las sumas adeudadas no son de gran magnitud, por lo que adicionalmente resultaría desproporcionado emitir condena en contra de la entidad demandada por esos conceptos; razones que llevaron a exonerarla de su pago.

Respecto a la finalización del contrato de trabajo sostuvo que en el proceso no se demostró por parte del trabajador la supuesta decisión de Baguer S.A. de dar por terminado el vínculo laboral el 20 de abril de 2018, pues lo que resultó probado fue que en ese momento y debido a la baja en las ventas el solamente recibió un llamado de atención, pero, al mostrarse inconforme con esa decisión, el trabajador se ausentó a partir del 21 de abril de 2018, lo que llevó a la empresa demandada a remitirle comunicación para que se presentara a descargos el 30 de abril de 2018, la cual fue recibida por él en su residencia, haciendo caso omiso a ese llamado, lo que derivó en que se levantara la correspondiente acta y posteriormente, el 3 de mayo de 2018 se diera por finalizado el contrato de trabajo al haberse configurado una de las faltas graves establecidas en el reglamento interno del trabajo consistente en ausentarse injustificadamente del lugar de trabajo; razones que la llevaron a negar la indemnización por despido sin justa causa.

Finalmente, conforme con los resultados del proceso, condenó en costas procesales a la sociedad Baguer S.A. en un 20%.

Inconforme con la decisión, el apoderado judicial de la parte actora interpuso recurso de apelación en los siguientes términos:

Estima que en el proceso se logró demostrar suficientemente que el trabajador Andrés Felipe Aguirre López prestó sus servicios en jornadas laborales más extensas que las que se reportaron por el sistema de biometría implementado por Baguer S.A. y que sirvieron para pagar el tiempo suplementario en la forma determinada en las planillas de nómina, razón por la que tiene derecho el actor a que se le reconozca los rubros correspondientes por el tiempo adicional trabajado, superior, como ya se dijo, al reportado por la sociedad empleadora.

No esta conforme con la exoneración del pago de la sanción moratoria por el no pago completo de las prestaciones sociales, pues no se puede erigir como justificación para absolver a la entidad empleadora el hecho de que solo se le adeude al trabajador una suma de dinero no tan significativa, ya que la norma no contempla ese tipo de situaciones, manifestando que no resulta concebible que una empresa de la magnitud de Baguer S.A. se equivoque en la liquidación de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

En lo concerniente a la terminación del contrato de trabajo, considera que el despido del trabajador no se hizo con apego al reglamento interno de trabajo, ya que la empresa empleadora paso por alto todos los procedimientos que allí se establecen para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Andrés Felipe Aguirre López, afirmando que la carta por medio de la cual se da por finalizado el vínculo laboral no se encuentra debidamente motivada como lo exige la ley.

Adicionalmente asegura que conforme con la prueba testimonial, no es cierto que se haya demostrado la causal que se le imputa al accionante, esto es, la ausencia injustificada al sitio de trabajo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Conforme se dejó plasmado en la constancia emitida por la Secretaría de la Corporación, el apoderado judicial de la sociedad Baguer S.A. hizo uso del derecho a presentar alegatos de conclusión en término; mientras que la parte actora dejó transcurrir el término otorgado para tales efectos en silencio.

En cuanto al contenido de los alegatos de conclusión remitidos por el apoderado judicial de la empresa demandada, teniendo en cuenta que el artículo 279 del CGP dispone que *“No se podrá hacer transcripciones o reproducciones de actas, decisiones o conceptos que obren en el expediente.”*, baste decir que los argumentos emitidos por él estuvieron dirigidos a que se confirme la sentencia proferida el 21 de octubre de 2020 por parte del Juzgado Cuarto Laboral del Circuito, manifestando que el análisis jurídico efectuado por ese despacho judicial se encuentra ajustado a derecho.

Atendidas las argumentaciones a esta Sala de Decisión le corresponde resolver los siguientes:

PROBLEMAS JURÍDICOS

¿Quedó demostrado en el proceso que el señor Andrés Felipe Aguirre López prestó sus servicios más allá de la jornada laboral que se reportaba en el sistema de biometría que tenía adoptado la entidad empleadora?

Con base en la respuesta al interrogante anterior ¿Hay lugar a reconocer y pagar a favor del demandante tiempo suplementario adicional al reconocido y pagado por la sociedad Baguer S.A.?

¿Se configuró por parte del trabajador la justa causa que le imputa la sociedad empleadora para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo?

¿Se dan los presupuestos legales y jurisprudenciales para condenar a la sociedad Baguer S.A. a reconocer y pagar la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST?

Con el propósito de dar solución a los interrogantes en el caso concreto, se considera necesario precisar, los siguientes aspectos:

1. DEBER DE MANIFESTAR LOS MOTIVOS DE TERMINACIÓN.

Está previsto en el párrafo del artículo 62 del C.S.T., que: *“la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*.

Frente a ese tema, ha sido pacífica la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral al sostener que si bien es deseable que en la carta de terminación del contrato se determine con claridad cuáles son los motivos por los que se da por finalizada la relación laboral, la verdad es que la norma no exige rigurosidad alguna en ese sentido, tal y como lo recordó en sentencia de 30 de agosto de 2000 con radicación N°14402, lo que permite concluir que no es requisito *sine qua non* que se señalen de manera taxativa los numerales en los que se basa la configuración de la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, siempre y cuando quede claro el motivo que da lugar a ello y éste quede enmarcado en una de las justas causas previstas en la ley.

2. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO CON BASE EN LA CAUSAL 6ª DEL LITERAL A. DEL ARTICULO 62 DEL C.S.T.

Señala el numeral 6º del literal A. del artículo 62 del C.S.T. que es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T., o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Al respecto, la Sala de Casación Laboral desde la sentencia proferida el 18 de septiembre de 1973, la cual ha sido reiterada entre otras, en las sentencias de 19 de septiembre de 2001, 10 de marzo de 2009, 5 de mayo de 2009 con radicaciones N°15.822, 35.105 y 34.253 respectivamente, así como en la SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N°55472; ha manifestado que dicha norma consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo, la primera se configura cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del C.S.T. y la segunda cuando se presenta cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En ese sentido expresó la Alta Magistratura, que *“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”*.

Frente a las consecuencias que se derivan de estos eventos señaló:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.

Finalmente, reiteró la Sala de Casación Laboral en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N°55472, que:

“Si la gravedad de algunas conductas ya estaba calificada por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”.

3. DE LAS SANCIONES MORATORIAS.

Ha sostenido de manera uniforme la Sala de Casación Laboral, que las sanciones moratorias que se generan por la falta de pago de los salarios, prestaciones sociales, así como las que se causan por la falta de consignación de las cesantías, no operan de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe adelantar un análisis del comportamiento que asumió el empleador moroso, para verificar si existen razones serias y atendibles que justifiquen su conducta y lo ubiquen en el terreno de la buena fe.

Dicha posición fue reiterada en las sentencias CSJ SL14651-2014 y SL 6119 de 26 de abril de 2017 radicación N°50514 ésta última con ponencia de la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, en la que recordó:

“Sólo como fruto de esa labor de exploración de tal comportamiento, le es dable al juez fulminar o no condena contra el empleador. Si tal análisis demuestra que éste tuvo razones serias y atendibles, que le generaron el convencimiento sincero y honesto de no deber, o que justifiquen su incumplimiento, el administrador de justicia lo exonerará de la carga moratoria, desde luego que la buena fe no puede merecer una sanción, en tanto que, como paradigma de la vida en sociedad, informa y guía el obrar de los hombres.

De suerte que la indemnización moratoria procede cuando, después del examen del material probatorio, el juez concluye que el empleador no estuvo asistido de buena fe.”.

EL CASO CONCRETO

Resolución del recurso de apelación interpuesto por la parte actora.

A. La jornada laboral y el pago del tiempo suplementario.

Al iniciar la presente acción, el señor Andrés Felipe Aguirre López afirmó que durante toda la relación laboral sostenida con la sociedad Baguer S.A., el salario que se le canceló efectivamente fue el mínimo legal mensual vigente, sin que se le reconociera el tiempo suplementario de trabajo; no obstante, como lo advirtió la falladora de primera instancia, a folios 106 a 112 del expediente se encuentran adosadas las planillas de nómina del trabajador Aguirre López, en donde no solamente se le cancela en cada una de ellas el salario ordinario, sino también las comisiones por ventas, recargos dominicales, dominical habitual, horas extras diurnas y un ítem denominado como horas automáticas.

Frente a ese tema, los testigos oídos en la fase correspondiente a la práctica de las pruebas, esto es, el señor Cristian Alberto Orozco Hernández, Sheyla Karina Silva Giraldo (compañeros de trabajo del actor durante la época en la que él prestó sus servicios a favor de Baguer S.A., sin vínculo laboral actual con dicha entidad) y Jenny Patricia Villarreal Meneses (jefe de recursos humanos de la sociedad accionada), fueron coincidentes en manifestar que la empresa demandada tiene un sistema biométrico en el que cada uno de los trabajadores debe registrar su huella cuando inicia y finaliza cada jornada laboral, lo que permitía que se controlara la asistencia del personal a su sitio de trabajo, así como la sistematización de las horas de trabajo en horario adicional, permitiendo cancelar efectivamente el tiempo suplementario que cada trabajador causaba, asegurando que la empresa reconocía y pagaba lo que efectivamente se trabajara, explicando que no era posible que un trabajador prestara sus servicios más allá de la hora que quedaba registrada en el sistema biométrico.

Conforme con la prueba documental y testimonial, no queda duda en que la sociedad Baguer S.A. le canceló adecuadamente al trabajador Andrés Felipe Aguirre López el tiempo suplementario que generó con sus servicios en calidad de asesor comercial de ventas, pues como diáfananamente lo explicaron los testigos, todos los trabajadores, incluido el actor, siempre reportaron las entradas y salidas en cada jornada laboral, lo que produjo que la sociedad empleadora reconociera y pagara debidamente el trabajo adicional generado por su trabajador; sin que,

como equivocadamente lo afirma el apoderado judicial de la parte actora, se haya demostrado el cumplimiento de jornadas adicionales a las que efectivamente se marcaban en el sistema biométrico; motivo por el que no hay lugar a reconocer tiempo suplementario diferente al efectivamente cancelado.

B. Terminación del contrato de trabajo.

Como se aprecia a folio 133 del expediente, la sociedad Baguer S.A. decidió dar por finalizado el contrato de trabajo del señor Andrés Felipe Aguirre López a partir del 3 de mayo de 2018, exponiendo como motivación de esa decisión el hecho de haberse ausentado sin justificación o autorización de su empleador o superior inmediato a su lugar de trabajo desde el día 21 de abril de 2018; es decir, como lo sostiene pacíficamente la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la entidad accionada dejó claro el motivo que la llevó a dar por finalizado el contrato de trabajo del accionante, atribuyéndole como justa causa su ausencia in justificada al lugar de trabajo a partir del 21 de abril de 2018; por lo que no le asiste razón al apoderado judicial de la parte actora cuando asegura que esa carta no contenía los requisitos mínimos establecidos en la Ley.

Continuando con la resolución de este punto, esto es, si en efecto se dieron los presupuestos fácticos para dar por terminado el contrato de trabajo bajo la causa esgrimida por la entidad demandada en la carta emitida el 3 de mayo de 2018, es pertinente relatar los hechos que se presentaron con anterioridad a esa determinación y que se registran con los documentos adosados a folios 119 a 132, así:

El 13 de marzo de 2018, Baguer S.A. a través del área de gestión humana suscribe acta de compromiso de mejora con el señor Andrés Felipe Aguirre López, debido a que en la segunda quincena del mes de febrero se reportó una baja en las metas de ventas, al cumplir únicamente con el 50% de ellas, razón por la que el actor se compromete a mejorar sus metas quincenales.

Casi un mes después, esto es, el 12 de abril de 2018, la entidad accionada cita nuevamente al trabajador, con el fin de que explique porqué continúa su bajo rendimiento en las metas trazadas, explicando el demandante que él trata de hacer lo mejor, pero que las ventas han estado difíciles, lo que lleva a la entidad a hacerle un llamado de atención.

Al continuar en esa dirección, Baguer S.A. decide llamarlo nuevamente el 19 de abril de 2018, para que comparezca al día siguiente y exponga cuales son los motivos y circunstancias que han llevado a su bajo rendimiento, para lo cual le

pide que lleve las pruebas que amerite el caso y si es su decisión, que lo acompañen hasta dos compañeros de trabajo.

Según el acta levantada el 20 de abril de 2018, después de responder las preguntas que se le hicieron por su bajo rendimiento, la empresa decide realizar un nuevo llamado de atención, sin embargo, como se ve en ese documento - fls.126 y 127-, a pesar de que se relatan las preguntas y respuestas del actor, la verdad es que no aparece su firma, mientras que si aparece suscrita por la gestora del proceso (Patricia Villarreal Meneses), la jefe inmediata (Sandra Patricia Rodríguez) y un testigo (Sheyla Karina Silva Giraldo).

Con el objeto de dar luces sobre la situación que se presentó en esa reunión, fueron escuchados los testimonios de Sheyla Karina Silva Giraldo y Jenny Patricia Villarreal Meneses; quienes recordaron que después de una serie de compromisos firmados por el trabajador y debido a que su bajo rendimiento en las ventas continuaba, la empresa decidió llamarlo a descargos el 20 de abril de 2018, en donde, a través de medios virtuales, la gestora del proceso, ubicada en la ciudad de Bucaramanga, le hizo una serie de preguntas sobre las circunstancias que estaban generando su bajo rendimiento, respondiendo el trabajador que el hacía su mejor esfuerzo, pero que los resultados no se lograban, pero, después que se le dijera que se le iba a hacer un nuevo llamado de atención con copia a la hoja de vida, el demandante cambió su actitud y solicitó hacer una llamada antes de suscribir el acta, pero en ese momento, salió y no volvió; ellas pensaron que se trataba de una reacción intempestiva, pero que al otro día se volvería a presentar, pero eso no sucedió, ya que él no volvió; razón por la que, después de unos días, ante su ausencia injustificada, la entidad decidió remitirle a su residencia comunicación para que se hiciera presente a explicar su ausencia, pero él no fue, motivo por el que la empresa, aplicando lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, dio por terminado el contrato de trabajo.

Nótese pues, que las testigos, quienes asistieron a la diligencia de 20 de abril de 2018 en calidad de testigo y gestora del proceso, de manera clara, consistente y coherente, informaron sobre la situación que allí se presentó, explicando que a pesar de haber estado presente en ella, el trabajador decidió intempestivamente retirarse de las instalaciones de la empresa después de comunicársele la decisión de hacer un nuevo llamado de atención con copia a la hoja de vida, sin regresar posteriormente a su lugar de trabajo, configurándose a partir del 21 de abril de 2018 su ausencia injustificada al sitio de trabajo, conducta que dentro del reglamento interno de trabajo -fls.147 a 194-, más precisamente en su artículo 79, es calificada como una falta grave *“Constituyen faltas graves, para todos los efectos legales las siguientes conductas realizadas por el trabajador. 2. La falta total del*

trabajador a sus labores durante una jornada laboral o el turno que le corresponde sin excusa suficiente, aun por la primera vez.”.

Así las cosas, al quedar demostrado que el trabajador incurrió en la conducta calificada como grave en el reglamento interno de trabajo (falta total del trabajador a sus labores a partir del 21 de abril de 2018), la sociedad Baguer S.A. en su calidad de empleadora del señor Andrés Felipe Aguirre López estaba facultada para dar por terminado el contrato de trabajo, sin necesidad de agotar ningún procedimiento previo; razones por las que el despido, contrario a lo señalado por la parte actora, se torna justificado; como atinadamente lo decidió la funcionaria de primer grado.

C. La sanción moratoria del artículo 65 del CST.

Le asiste razón a la parte demandante cuando indica en la sustentación del recurso de apelación, que el hecho de que se adeude una suma pequeña por concepto de prestaciones sociales, no exime al empleador de cancelar la sanción moratoria correspondiente, no obstante, como se explicó anteriormente, la jurisprudencia local y nacional pacíficamente han determinado que este tipo de sanciones no se genera de manera automática, ya que en cada caso en concreto se debe determinar si la omisión por parte del empleador encuentra justificación en razones que puedan ubicarse en el plano de la buena fe.

En el presente asunto, al hacer la liquidación de las prestaciones sociales, la funcionaria de primera instancia encontró que, si bien la sociedad accionada había cumplido con su deber de reconocer y pagar los emolumentos correspondientes a esas obligaciones derivadas del contrato de trabajo (primas de servicios, cesantías y sus intereses), la verdad es que existía un pequeño saldo a favor del trabajador por concepto de cesantías e intereses a las cesantías en las sumas de \$126.306 y \$4.817, lo que activa inmediatamente la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del CST.

Sin embargo, la omisión en el pago adecuado de esas prestaciones económicas radica realmente en que, la entidad accionada, después de dar por finalizado el contrato de trabajo a partir del 3 de mayo de 2018, al realizar la liquidación final del contrato de trabajo, el sistema no tomó adecuadamente el 3 de mayo de 2018 para hacer las operaciones que derivarían en la suma que debía cancelársele al actor por esos conceptos, sino que tomó el último día efectivo de prestación del servicio (20 de abril de 2018), equivocación que generó que no se le cancelara adecuadamente esos emolumentos, sin embargo, ello no advierte una intención del empleador de menoscabar los derechos del trabajador, pues en este tipo de casos, cuando los sistemas de pagos de las empresas se encuentran

sistematizados, es factible que se presenten esos errores y es por ello que en muchas entidades se les pide a los trabajadores que revisen bien los desprendibles de nómina y liquidaciones con el objeto de corregirlas si es del caso; por lo que, al evidenciarse un error que no tenía la intención real de afectar los intereses del actor y por tanto, justificarse esa omisión en razones que se ubican en la esfera de la buena fe, no hay lugar a imponer la sanción moratoria solicitada por la parte actora, como correctamente lo decidió la *a quo*.

De esta manera queda resuelto el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte actora, por lo que al no haber prosperado ninguno de los argumentos jurídicos expuestos por él, no solamente se confirmará en su integridad la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito, sino que, aplicando lo previsto en el artículo 365 del CGP, se condenará en costas procesales en esta sede en un 100% a favor de la sociedad accionada.

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

RESUELVE

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia recurrida.

SEGUNDO. CONDENAR en costas procesales en esta sede a la parte actora en un 100% a favor de la sociedad demandada.

Notifíquese por estado y a los correos electrónicos de los apoderados de las partes.

Quienes Integran la Sala,

SIN NECESIDAD DE FIRMA

Artículos 2 inciso 2 del Decreto Presidencial 806 de 2020 y 28 del Acuerdo PCSJA20-11567 C.S.J.)

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado Ponente



ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada



GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO
Magistrado

Firmado Por:

JULIO CESAR SALAZAR MUÑOZ

MAGISTRADO TRIBUNAL O CONSEJO SECCIONAL

DESPACHO 2 SALA LABORAL TRIBUNAL SUPERIOR PEREIRA

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:

c7a958c2666149b767394fa870179644e0816805931e621c500ec68a5c8b4c5f

Documento generado en 14/04/2021 07:18:10 AM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>