

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI SALA DE DECISIÓN LABORAL

| | |
|------------|---|
| PROCESO | ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA |
| DEMANDANTE | YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ |
| DEMANDADA | CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI - "COMFANDI" |
| RADICACIÓN | 76001310501520190002301 |
| TEMA | REQUISITOS DEL DESPIDO CON JUSTA CAUSA Y DEBIDO PROCESO |
| DECISIÓN | CONFIRMAR LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA |

AUDIENCIA PÚBLICA No. 563

En Santiago de Cali, a los diecinueve (19) días del mes de diciembre de dos mil veintidós (2022), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la Sala de Decisión Laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá la apelación a favor de la parte demandada contra la sentencia No. 130 del 19 de julio del 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 444

I. ANTECEDENTES

YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ demanda a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI** en adelante -**COMFANDI**- con el propósito de que se declare injusta e ilegal la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la demandada. Para tal fin, divide sus peticiones en principal y subsidiaria. Como petición principal, solicita que se le reintegre por fuero circunstancial en el cargo de auxiliar de servicios farmacéuticos y se le paguen todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir indexados, desde la fecha del despido, hasta la fecha en que sea reintegrada. Como petición subsidiaria, solicita que se le reconozca la indemnización por despido sin justa causa, con los valores indexados, desde el despido el 22 de enero de 2018.

Como fundamento de sus pretensiones indica que se vinculó laboralmente con **COMFANDI** el 21 de junio de 2017, mediante contrato escrito a término fijo de 3 meses, hasta el 3 de septiembre del 2017; resalta que el 3 de septiembre del 2017 dicho contrato fue prorrogado mediante otrosí hasta el 13 de octubre de 2017; que el 13 de octubre del 2017 prorrogaron el contrato, con duración hasta el 13 de octubre de 2018; expresa que el salario promedio mensual devengado fue de \$1.332.640.

La demandante afirma que pocas veces hizo uso del derecho de almuerzo que le asistía con la muestra de su carné de trabajadora, pero que, en una

ocasión, en noviembre del 2017, la señora JUDY ALEXANDRA OBREGÓN que era la gerente de farmacia le solicitó que le prestara su carné al estudiante en práctica Cristian, a lo cual, ella hizo caso de buena fe. Tiempo después, el 05 de diciembre del 2017, la jefa LEGRIS MACEA le dijo que en la sala de juntas había un cuaderno y debía escribir su nombre en él sí alguna vez había entregado el beneficio del almuerzo a un estudiante, a lo cual, la demandante atendió el llamado y consignó su nombre. Informa que, luego de eso, el 20 de enero del 2018 LEGIRS MACEA le comunicó que el 22 de enero del 2018 debía presentarse al servicio farmacéutico con el propósito de hacer inventarios con auditoria, en dicha data, el señor HECTOR SALAZAR, coordinador administrativo, le dijo que se acercara a la oficina de la señora CLAUDIA ZAPATA, jefe de la sección de trabajo.

La demandante sostiene que CLAUDIA ZAPATA le pidió que firmara una hoja y le indicó en donde debía firmar, y así lo hizo sin saber que dicha hoja, era una citación a la diligencia de descargos a realizar ese mismo día a las 9:30 am. En dicho de la demandante, a las 8:30 a.m. salieron a la sede de COMFANDI en “El Prado” y a las 11:20 a.m. inició la diligencia; que, en dicha diligencia, se le cuestionó por uso indebido del carné laboral y código personal, en beneficio de estudiantes en práctica, por haber entregado un almuerzo que era para ella.

CONTESTACIÓN DEL ESCRITO DE DEMANDA POR COMFANDI

COMFANDI se opuso a la pretensión declarativa de despido injusto y afirmó que el contrato se terminó en razón de justa causa comprobada y que, la

actuación de la trabajadora constituyó un incumplimiento grave de las disposiciones del Código de buen gobierno y ética empresarial y el reglamento interno de trabajo de COMFANDI. Frente a la pretensión de condena relativa al pago de una indemnización por despido injusto afirmó que se oponía toda vez que la terminación del contrato se enmarcó en una justa causa.

Como fundamento a lo anterior, COMFANDI concluyó que la terminación del contrato de trabajo de YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ se fundamentó en justa causa comprobada, pues permitió que los practicantes del área de servicios farmacéuticos consumieran almuerzos de la cafetería de la Clínica Amiga, con cargo a su nombre y código de trabajadora; que tal conducta constituye un favorecimiento a los terceros con subsidios que ella recibía como trabajadora y que, tal actitud, era contraria al código de buen gobierno y ética empresarial de COMFANDI, así como, al Reglamento Interno de Trabajo.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

EL JUEZ QUINCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI absolvío a COMFANDI de la pretensión principal y condenó a la pretensión subsidiaria por la indemnización por despido injusto. Revisemos:

“(...) A la demandante no le asiste la razón del fuero circunstancial (...) no adjunta prueba que indique que estuviera afiliada al sindicato (...) y que haya suscrito algún documento donde quiera hacer parte como trabajadora (...) o (...) solicitud de vinculación (...) no se evidencia actos por parte de COMFANDI que establezca que con el despido de la demandante quiera atentar contra la libertad de

asociación. Tampoco se probó que se haya presentado ese pliego de peticiones (...) por la hoy demandante. En ese orden de ideas vamos a absolver a COMFANDI de ese fuero circunstancial y de la acción de reintegro por fuero circunstancial" (minutos 22:21 a 23:20 de la audiencia del artículo 80 del CPTYSS). (...).

"(...) Si le va a tomar descargos es porque va a agotar todo el procedimiento, no puede agotar el procedimiento de descargos (...) y ahora si terminarle con justa causa o es lo uno o es lo otro ese es el principio de legalidad (...) Para el despacho esta carta de terminación no cumple los requisitos de una carta de terminación con justa causa porque no relaciona los hechos y el momento histórico, no lo hace, no se dice en la carta de terminación, es que el día tal, del mes tal, le regaló un almuerzo subsidiado a un estudiante (...). No (...) para que sea una carta de terminación valida. Ahora, para el despacho esta carta no tiene razón de ser ¿Por qué? Porque si se la llamó (...) a descargos y se le abrió una investigación disciplinaria (...) como (...) van a salir con el cuento que le inician todo un proceso disciplinario y ya, a no, le terminamos la relación laboral por una justa causa y, como no es un proceso disciplinario, entonces yo tengo derecho a colocar lo que yo quiera en la carta de terminación de la relación laboral y contra esta carta y esta terminación no procede recurso alguno. (...) Esto es violar el debido proceso, en ese orden de ideas, el despacho sin entrar a analizar si la tal falta fue justa (...) observa que se ha violado el debido proceso. Para el despacho es una decisión que se tomó con ocasión del proceso disciplinario y necesariamente debieron de resolverle el recurso de reposición que el mismo reglamento interno así lo ha consagrado, por expresa disposición del principio de legalidad y debido proceso. En esas condiciones, (...) el despacho va a declarar que la terminación de la relación laboral fue sin justa causa y procederán las indemnizaciones de renglón. Perfecto, vamos entonces a negar el reintegro por fuero circunstancial y a vamos a conceder las pretensiones subsidiarias como son las de indemnización por despido sin justa causa" (minutos 35:43 a 52:57 de la audiencia del artículo 80 del CPTYSS.).

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la parte demandada interpone recurso de apelación contra la sentencia No. 130 del 19 de julio del 2021 proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de solicitar que se revoque la decisión proferida en primera instancia. En sustento a dicho recurso asegura, en primera medida, que no hay una debida valoración de las pruebas y, en segundo lugar, que no está de acuerdo con el análisis que efectuó el juez de primera instancia para determinar que la carta de terminación del contrato es nula por incumplimiento del debido proceso. Sobre todo lo expuesto informa que:

“(...) es menester indicar que el hecho de que se llame a un trabajador a diligencia de descargados, se le garanticen todos sus derechos de defensa y contradicción, no pueda posteriormente, después de haber desarrollado toda la diligencia de descargos de acuerdo con lo establecido en el reglamento interno de trabajo de COMFANDI, que lo conoce tanto la corporación que lo elaboró como la <<empleadora>>, porque incluso dentro de las pruebas está el documento por medio del cual ella recibe ese reglamento de trabajo, pues la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y que en virtud de lo probado dentro de esa diligencia (...) y en virtud de lo admitido (...) la demandante admite y, por tanto, con todas las pruebas allegadas dentro de ese proceso se decide la terminación del contrato. (...)”

*No es recibido que en el caso en que se haga una diligencia de descargos pues no vaya a haber ninguna decisión en torno a la terminación del contrato de trabajo, sino únicamente unas sanciones disciplinarias (...), digamos que en ciertos reglamentos internos de trabajo se aseguran estas diligencias para hacer efectivo **aún más el derecho al debido proceso del empleado**” (minutos 59:07 a 1:01:15 de la audiencia del artículo 80 del CPTYSS).*

(...) en el presente caso COMFANDI tomó la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo (...) por existir una justa causa para ello de conformidad con lo consagrado en el Código Sustantivo de Trabajo y en el Reglamento interno de trabajo y en esa determinación no se hizo la imposición de una sanción disciplinaria (...) toda vez que lo que existió fue una terminación en donde el empleador ya no hace uso de ese poder de subordinación, sino de la facultad que le confiere la Ley para terminar el contrato laboral (...)” (minutos 1:07:57 a 1:08:35 de la audiencia del artículo 80 del CPTYSS).

Finalmente, concluye que se revoque la decisión de la primera instancia y, para tal fin, solicita el estudio de las pruebas y la verificación de la existencia de una justa causa para terminar el contrato, aunado a ello, sostiene, una vez más, que la terminación fue acorde al debido proceso (57:23 a 1:12:52 de la audiencia del art. 80 del CPTYSS).

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, no se presentaron alegatos.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER

De conformidad con el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, la Sala para resolver los puntos de inconformidad de la parte demandada en el recurso de apelación, definirá si hay lugar a la indemnización por despido

sin justa causa impuesta por el juez de instancia, para lo cual se determinará si la empresa demandada violó o no el debido proceso.

HECHOS COMPROBADOS

Se probó que, entre las partes había un contrato laboral vigente hasta el 13 de octubre del 2018 (folio 39).

Respecto de la apertura del proceso disciplinario a YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ se constató: que, el 05 de diciembre del 2017, la demandante firma listado en que confiesa haber utilizado su carné y código para entregar almuerzo (folio 41 del PDF); que el 19 de enero de 2018 mediante documento denominado APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO -CITACIÓN A DILIGENCIA DE DESCARGOS se le abrió proceso disciplinario y se le citó a audiencia de descargos a celebrar el 22 de enero del 2018 a las 9:30 a.m.; que, en dicha citación, se le aclaró que el INFORME DE FALTA DISCIPLINARIA adjunto hacía parte de la citación (folio 43 del PDF).

Sobre YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ se pudo verificar: que acudió a la diligencia de descargos; que hizo una serie de confesiones, entre ellas, que entregó dos almuerzos; que recibió el informe disciplinario y sabía de la existencia del código de buen gobierno y ética empresarial de COMFANDI (folios 45 a 49); que el mismo día de la diligencia de descargos, 22 de enero del 2018, le entregan la carta de terminación del contrato de trabajo (folios 50 a 54 del PDF); que ella radicó un recurso de reposición y en subsidió el de apelación y el mismo, fue negado por

FRANCY SERNA RODRÍGUEZ bajo la expresión final: “(...) *resulta totalmente improcedente.*

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha enseñado desde antaño que la aplicación de este postulado, consagrado en el artículo 29 superior, siempre presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, en razón a que es consecuencia del principio de legalidad, por lo que en el evento de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, su vulneración se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir, bien sea, en el mismo texto contrato de trabajo, en la convención colectiva, pacto colectivo o el reglamento interno de trabajo, excepto, cuando se trata de la causal 3^a del literal A) del artículo 62 del CST, que en virtud de la sentencia C-299 de 1998, que requiere permitirle ejercer el derecho de defensa al trabajador.

En efecto, el órgano de cierre en reciente sentencia del 8 de julio de 2020, Rad. SL2351 señaló que:

“(...) la Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así: 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

indemnizarlos¹ . 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 deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido 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.

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

¹ 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 C594 de 1997.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo², es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

En cambio, el respeto al debido proceso es exigible cuando existe un proceso disciplinario previamente pactado dentro de la empresa para que el empleador haga uso de las justas causas del art. 62 del CST, y se cumple siguiendo dicho procedimiento. Cuando dentro de la empresa existe un proceso disciplinario debidamente pactado previamente, entonces este se ha de surtir para garantizar el debido proceso y, con el mismo procedimiento, se está brindando la oportunidad al trabajador de ser oído para que ejerza el derecho de defensa".

No obstante lo anterior, en dicho proveído sentó un nuevo criterio de cara a los despidos intempestivos, esto es, aquellos que no le dan a conocer previamente, los hechos que los sustentan al trabajador, para tal efecto indicó que:

"(...) En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación.

Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. **En**

² Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995- 4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995- 4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador se puede cumplir de cualquier forma, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido y cumplir con el preaviso con 15 días de anticipación frente a las causales de los numerales 9° al 15°.

En el presente caso, en el estudio de los cargos formulados por la vía directa, está al margen lo que el juez colegiado estableció, sobre que el actor participó en la investigación de los hechos que dieron lugar a la justa causa y que fue oído en descargos previamente al despido. Además, que el trabajador, no obstante haber sido informado de las irregularidades que se estaban presentando en el registro de los inventarios, no lo comunicó inmediatamente a sus superiores de esto. Lo visto indica que al actor sí se le oyó previamente al despido y, por tanto, se le garantizó su derecho de defensa”.

Ello acompaña con lo recientemente dicho por la Corte Constitucional en la sentencia SU449 de 2020 así

“(...) se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación, cuya aplicación, entiende la Corte, se extiende para todas las causales, **pues ellas, más allá de que no tengan un contenido sancionatorio, sí envuelven elementos subjetivos y objetivos de valoración, respecto de los cuales, en términos de igualdad, se debe permitir un escenario de reflexión e interlocución, ya sea en una audiencia o en cualquier otra vía idónea de comunicación, con miras a que el trabajador pueda defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estima pertinente el empleador, retrotraerse de la decisión adoptada (...)"**

Con lo dicho queda claro que la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador no puede considerarse como una sanción disciplinaria que se le impone al trabajador, sino como el ejercicio de una facultad que la ley concede al primero en la letra h) del

artículo 6º del Decreto 2351 de 1965. La sanción disciplinaria, que se deriva del poder subordinante del empleador, tiene como finalidad corregir, lo que presupone la persistencia del contrato de trabajo. En cambio el despido, sea justo o injusto, persigue la extinción del vínculo jurídico, debe estar precedido de la garantía del derecho de defensa.

Veamos

La carta de terminación del contrato de trabajo obrante a folios 60 al 62 del plenario señala las siguientes causales que llevaron al despido del trabajador:

“1.) De acuerdo con la información remitida por la Gerencia de Servicios Complementarios se puso en conocimiento una situación que venía siendo investigada por la Clínica Amiga y donde se pudo comprobar la entrega de almuerzos a terceras personas (estudiantes de convenios o prácticas de entidades externas), los cuales eran reclamados en la cafetería de la institución. Señala el informe que los mencionados estudiantes, reclamaban los almuerzos subsidiados suministrando su código en la cafetería, con su aval y en ocasiones sin encontrarse presente.

2. A fin de garantizar su derecho a la defensa, la Caja la escucho (sic) en diligencia de descargos el pasado 22 de enero de 2018, diligencia que damos aquí por reproducida y en donde usted reconoce que retiro (sic) un almuerzo de forma personal para que fuera consumido por uno de los estudiantes y que lo hizo en dos ocasiones, por solicitud de la regente, quien le dijo que hiciera el favor de retirar los almuerzos para los estudiantes y que ellos le pagarían el valor del almuerzo, sin embargo, nunca le fue pagado. Afirmo no conocer el Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial Comfandi (...)"

3. Una vez analizado el caso, se ha concluido que, con sus actuaciones, usted incumplió de forma grave con sus obligaciones y prohibiciones como trabajador de la Caja, al permitir a terceros (practicantes del área de servicio farmacéutico) consumir almuerzos de nuestra cafetería de la Clínica Amiga con su nombre y código de trabajado.

(...)

4. Teniendo en cuenta lo anterior, se ha llegado a la conclusión que las conductas que motivaron el proceso disciplinario, independientemente considerada y por si mismas constituyen una violación de sus deberes y obligaciones como trabajadora, faltando al reglamento de trabajo de Comfandi, especialmente a los artículos (...)"

En el proceso que se estudia se evidencia que de conformidad a la carta de terminación del contrato de la actora inicialmente esta cuenta con plena eficacia formal, teniendo en cuenta que, si bien, se invoca como causal de despido “la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones o prohibiciones determinadas en este Reglamento.” f) *El incumplimiento de las disposiciones señaladas en el código de buen gobierno y ética empresarial de Comfandi*; sin embargo, debe analizarse si se agotó el debido proceso, el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que la entidad demandada ejerciera su facultad de terminación del contrato.

Al respecto se observa en el expediente las siguientes pruebas:

A folio 41 del expediente digital, documento de COMFANDI del 15 de enero del 2018 denominado “INFORME DE FALTA DISCIPLINARIA”, inicia con correo del cual no obra copia, ni se tiene fecha, de un analista de gestión

humana clínicas Cali a COMFANDI dirigido a la actora en el que se le señala lo siguiente:

“Se recibió un correo por parte de la analista de gestión humana clínicas Cali informando sobre la entrega de almuerzos a personal que no es de COMFANDI más explícitamente estudiantes de regencia de farmacia del convenio establecido con la Universidad Santiago de Cali. (...) Entre esas personas se encuentra la Auxiliar de servicio farmacéutico YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ quien en reunión el día 05.12.2017 (...) afirma haber utilizado su carné y código para entregar almuerzo a uno de los estudiantes (...). Firma con puño y letra. (...) lo realizó en dos ocasiones”.

A folio 43 del expediente digital, documento fechado del 19 de enero de 2018 denominado “APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO” se citó a YISNEY STACE ACUÑA ENRIQUEZ a audiencia de descargos a celebrar el 22 de enero del 2018.

A folios 46 al 48 de la audiencia de descargo llevada a cabo el 22 de enero de 2018 se lee lo siguiente:

“¿Sabe que este beneficio no puede ser cambiado, vendido o trasferido a otra persona?”

“No sabía hasta que pasaron los casos, cuando sucedió mi caso le dije a mi jefe inmediato, la regente Judy y me dijo que lo podía hacer y me dijo que sí”.

¿Por qué le pregunto a la regente?

“No es que le haya preguntado, sucedió que como yo siempre llevo almuerzo, entonces yo no tomo el beneficio todos los días, entonces Judy

me pregunto que si yo había traído almuerzo y le dije que sí, y elle me dijo que hiciera el favor de prestarle el carné al estudiante Cristian y que el después me lo pagaba, entonces fui con él hasta allá, lo pedí y él se sentó a almorzar con nosotros y Judy también almorzó con nosotros.

¿No pensó que era indebido dar un almuerzo a alguien que no tenía el derecho? No, porque lo vi como un favor, no vi mal darle el almuerzo. Sucedío el caso de una compañera que iba a prestar el carnet y como ya nos habían dado la orden que eso no se podía hacer le dije que no lo hiciera. No sabía que eso estaba prohibido en el Reglamento interno de trabajo.”.

Terminada la audiencia de descargo se le hizo entrega de la carta de terminación del contrato de trabajo; decisión contra la cual radicó un recurso de reposición y en subsidio, de apelación.

Que la entidad demandada a través de la gerente de administración de personal FRANCY SERNA RODRÍGUEZ le resolvió el recurso interpuesto de la siguiente manera:

“(...) A través de la presente damos respuesta a su recurso de reposición y en subsidio apelación instaurado el pasado 31 de enero del presente año.

Al respecto, sea lo primero indicar que desconocemos las razones y las normas que trae a colación, respecto a la oportunidad de presentar los recursos respectivos, ya que todas las actuaciones de tipo laboral de nuestra Corporación se encuentran establecidas en el reglamento de trabajo, puntualmente en el artículo 51 del mismo.

De otro lado, **el mismo reglamento de trabajo, el cual usted acepto conocer plenamente**, indica en su parágrafo del artículo 52, lo siguiente:

“PARAGRAFO: Se aclara que la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte de la Empresa no será susceptible de recurso alguno teniendo en cuenta que no se trata de una sanción(...)”.

Así las cosas, en principio podría decirse que de acuerdo a la jurisprudencia esbozada podría señalarse inicialmente que a la demandante se le oyó en diligencia de descargos, entendiéndose dicha diligencia como el momento de oírla previo a entregarle la carta de despido con justa causa.

Sin embargo, esta Corporación considera que dicha diligencia no dejó de ser una mera formalidad que no respetó el derecho fundamental al debido proceso de YISNEY STACE ACUÑA ENRÍQUEZ, pues el objeto de ser escuchada lleva consigo inmerso como lo dice la Corte Constitucional un proceso de reflexión e interlocución, con miras a que la trabajadora, en este caso, pudiera defenderse frente a los supuestos que permitirían su configuración y, dado el caso, si así lo estimaba pertinente el empleador, retrotrajera la decisión adoptada.

No obstante, en este evento no se muestra una situación de interlocución, ni de dialogo entre empleador y trabajadora previo a la decisión de despedir, pues se entiende que el diálogo, en general, es un proceso que implica la consulta mutua en busca de un entendimiento común a través de la escucha activa para descubrir las similitudes y comprender las diferencias en las diversas perspectivas y puntos de vista; pero brilla por su ausencia que la trabajadora haya podido exponer su punto de vista y que el empleador haya igualmente enunciado su punto de vista refutando si era su posición los argumentos del trabajador.

De haberse dado dicho escenario estaríamos frente a una situación de escucha activa y, por supuesto, del cumplimiento del debido proceso; pero ello no sucedió, lo que es evidente es que se realizaron unas preguntas,

mismas que fueron contestadas, y de forma inmediata se hizo la entrega de la carta de despido a la trabajadora, es decir que no fue escuchada porque lo que deja ver Comfandi es que tenía predeterminada su decisión, que la diligencia de descargos era una mera formalidad y no garantizar su derecho de defensa, se insiste, esto es, exponer, contra-argumentar y contra-probar una imputación hecha por su empleador que pudiera derivar en un posible despido o lo que es lo mismo una relación cargo – descargo, con el ánimo de que existiera un eventual ambiente compositivo y garantista que inclusive pudiera llevar al no despido.

Más aún y entendiendo como ya se dijo que no pudiera considerarse la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador como una sanción disciplinaria que se le imponía a la trabajadora, lo cierto es que, la entidad demandada en su carta de despido señaló que la misma se daba también con ocasión al proceso disciplinario, esto la Sala lo subraya.

En otros términos que, en gracia de discusión se dijera que la entidad admitió hacer el proceso disciplinario el mismo también está dotado de violación al debido proceso, pues ni siquiera se le brindó la posibilidad a la demandante de presentar recurso de reposición, premisa normativa que tiene invocado el reglamento interno de la demandada en su artículo 51.

Con todo se tiene que la empresa decidió despedirla, sin haberla escuchado en los términos ya dichos, negándole el derecho a exponer su punto de vista y a contra argumentar la decisión del empleador, por tanto, si bien la entidad tiene la facultad de ley para despedir lo cierto es que ello debe estar

revestido del debido proceso, en este caso el derecho a la defensa, entendido en los términos de la Corte Constitucional en la sentencia SU449 de 2020, de la que arriba se trascribió un aparte y, que, la Sala hace suyos los planteamientos.

Por tanto, se confirma la sentencia de instancia, pero por las razones aquí expuesta. COSTAS a cargo de COMFANDI y a favor de la demandante, fíjese la suma de un salario mínimo legal vigente como agencias en derecho.

Sin más consideraciones, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

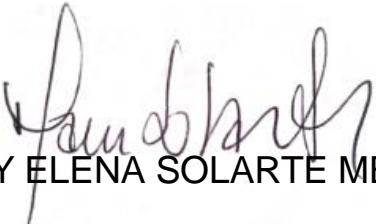
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada identificada con el No. 130 del 19 de julio del 2021, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, por las razones aquí expuestas.

SEGUNDO: COSTAS a cargo de COMFANDI y a favor de la demandante, fíjese la suma de un salario mínimo legal vigente como agencias en derecho.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su publicación en el portal web <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-002-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

Los Magistrados,


GERMÁN VARELA COLLAZOS


MARY ELENA SOLARTE MELO


ANTONIO JOSE VALENCIA MANZANO

Firmado Por:
German Varela Collazos
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral
Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

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: 716fec4719f38e48d742a5a4ed4681d11c337fa48246996336f8b09972cacd1e

Documento generado en 19/12/2022 02:11:43 PM

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