



Ordinario: HÉCTOR ELIAS URIBE MONA C/: ALARMMASTER LTDA
Radicación N°76-001-31-05-008-2011-00030-02 Juez 8° Laboral del Circuito de Cali

Santiago de Cali, veinticinco (25) de marzo de dos mil veintidós (2021), hora 04:00 P.M.

ACTA No. 029

El ponente, magistrado **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**, en virtualidad TIC'S por la pandemia COVID 19 <art.215, C.P.Co.; Decretos 417 y 637 del 17 de marzo, 06 de mayo de 2020, 491, 564, 806, 990, 1076 de 2020 y 206 del 26 de febrero de 2021, 039 de enero 14 y 206 de febrero 26 de 2021 y demás decretos de pandemia>, conforme con el procedimiento de los arts.11 y 12, Decreto legislativo 491, 564 y art.15, Decreto 806 del 04 de junio de 2020, Decreto 039 de 14-01-2021 y Acuerdos 11567-CSJ del 05 de junio de 2020, 11581, CSJVAA20-43 de junio 22, 11623 de agos-28 de 2020, PCSJA20-11632 de 2020 y demás reglas procedimentales de justicia digital en pandemia, procede dentro del proceso de la referencia a hacer la **notificación, publicidad virtual y remisión** al enlace de la Rama Judicial link de **sentencia escritural virtual del Despacho**,

SENTENCIA No. 2291

El ex trabajador HÉCTOR ELIAS URIBE MONA convoca a la patronal demandada <ALARMMASTER LTDA.> para que la jurisdicción previa declaratoria de las siguientes pretensiones:

1. Se declare ilegal la justa causa de terminación de contrato invocada por el empleador en la carta de fecha 18 de noviembre de 2010, por el principio de inmediatez, pues el empleador debió invocar esta causal durante un tiempo razonable, ya que entre la fecha en que ocurrió la supuesta falta y la fecha de despido, transcurrieron 26 días, durante los cuales el patrono tenía conocimiento de la omisión del actor. Por lo tanto, la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo pierde la connotación de justa. Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha señalado *"Que cuando no hay inmediatez entre la ocurrencia de la falta y el despido, éste se califica como injusto. (sentencia del 30/07/1993, radicación 5889) /*
2. Se condene a la empresa ALARMMASTER LTDA al pago de las prestaciones sociales a mí representado tales como: cesantías, interés sobre las cesantías, vacaciones correspondientes a los años 2008, 2009 y 2010, prima de servicios de servicios. /
3. Se condene a la empresa ALARMMASTER L TDA al pago de indemnización moratoria, correspondientes a un día de salario por cada día de retardo en el pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho mi representado. /
4. Se condene a la empresa ALARMMASTER LTDA, al pago de la indemnización por despido injusto a favor de mi mandante, correspondiente a 30 días de salario por el 1 año y 20 días de salario por los años siguientes y proporcional al tiempo adicional (art. 64 CST) /
5. Se condene a la empresa ALARMMASTER LTDA al pago de los dominicales y festivos habituales laborados por mi mandante durante años 2009 y 2010. /
6. Que se condene a la empresa ALARMMASTER LTDA al pago de viáticos correspondiente a los 7 días al mes, que durante los años 2009 y 2010 el señor HECTOR ELIAS URIBE MONA se vio obligado a trasladarse diariamente para prestar sus servicios de supervisor en la ciudad de Palmira. /
7. Se condene a la empresa

ALARMASTER LTDA al pago de las costas del proceso y agencias en derecho. / 8. Que se condene a la empresa demanda a las demás acreencias que usted señor juez, considere debidas al demandado con base en las facultades ULTRA y EXTRAPETITAS de que lo faculta la ley.

... Con base en hechos, pretensiones, pruebas, oposición, alegaciones y excepciones suficientemente conocidos y debatidos por las partes protagonistas de la relación sustancial laboral, y jurídico procesal en este juicio, enteradas éstas de los fundamentos fácticos probados y argumentos jurídicos de la Absolución <SENT. escritural No. 005 del 31 de enero de 2014 (f. 242-253)>...

1 °-. **ABSOLVER** a la entidad demandada **ALARMASTER LTDA.**, representada legalmente por la señora SANDRA MARCELA GUZMAN CASTAÑEDA o por quien haga sus veces, de todas las pretensiones incoadas en su contra por el señor **HÉCTOR ELIAS URIBE MONA**, en calidad de demandante. / 2°.- De no ser apelada esta providencia, **SURTASE EL GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA.** / 3°.-**CONDENAR EN COSTAS** a la parte vencida en juicio. Por secretaría liquídense, la suma de DOSCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS MCTE (\$250.000) como agencias en derecho a favor de la parte demandada.....*exp. digital*> y de la apelación.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS EN II INSTANCIA:

I.- APELACION DEMANDANTE. (Folio 254 a 257) *Sustenta:...* contra la Sentencia No. 005 del 31/01/2014, el cual fundamento así. **FUNDAMENTOS FACTICOS.** (Transcribe los hechos de la demanda). **FUNDAMENTOS LEGALES DEL RECURSO.** El juez de primera instancia, absuelve él la empresa ALARMASTER LTDA, de todas y cada una de las pretensiones de la demanda aduciendo que el empleador al despedir al trabajador 27 días después de ocurridos los hechos, no violó en principio de inmediatez, ya que el despido lo hace dentro de un término razonable, teniendo en cuenta que el demandado, requería de un término prudencial para realizar las respectivas investigaciones. Planteamientos que no comparto por las siguientes razones: Dentro de las pruebas allegadas al proceso por parte del demandado, no se aportó las pruebas que respaldan lo manifestado por el apoderado y la representante legal de la empresa demandada; cuando aducen que la empresa, antes de despedir al demandado, realizó las investigaciones necesarias para verificar la falta que dio lugar al despido. De haberse garantizado el derecho de defensa de mi poderdante, no habría ocurrido su despido sin justa causa; pues al ser escuchado en declaración el señor WILLIAM REYES, testigo presencial de los hechos y persona que menciona en sus descargos mi poderdante y que además presta el servicio de vigilancia en la empresa BALDOSAS COLMARMOL, el empleador habría constatado que el señor HECTOR ELIAS URIBE MONA, para el día 22/10/2010, cinco minutos después de activada la alarma de la empresa COLMARMOL, se presentó a verificar las circunstancias que propinaron la activación. En todo caso, de haberse cometido la falta por parte del ex trabajador, lo que no ocurrió; por violación al principio de inmediatez, se debe declarar ilegal la justa causa de terminación de contrato invocada por el empleador en la carta de fecha 18 /11/2010, pues el demandado debió invocar esta causal durante un tiempo razonable, ya que entre la fecha en que ocurrió la supuesta falta y la fecha de despido, transcurrieron 26 días, durante los cuales el patrono tenía conocimiento de la supuesta omisión del actor. Por lo tanto, la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo pierde la connotación de justa. Al respecto la Corte Suprema de justicia ha señalado "*Que cuando no hay inmediatez entre la ocurrencia de lo falta y el despido, éste se califica como injusto. (sentencia del 30/07/1993, radicación 5889), sic.* Para efectos de dar cumplimiento al principio de inmediatez y garantizar el derecho de defensa del trabajador, la empresa ALARAMSTER LTDA debido dentro de las 12 o 24 máximo 72 horas de sucedida supuesta falta cometida, llamar a descargos a mi poderdante, y proceder posteriormente a practicar las pruebas para determinar si hubo o no omisión por parte del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; y no 12 días de ocurridos los hechos, es decir, el 03/11/2010 llamar descargos al demandante; y 16 días después comunicar a mi poderdante la terminación del contrato por justa causa. El señor juez de primera instancia, al absolver al demandado, no tuvo en cuenta que, el documento contentivo de los descargos realizados por mi prohijado, no cumple con el cúmulo de exigencias estructurales y finalistas que le permitan ser utilizado por la empresa demandada, como verdadera pieza probatoria que legitime el despido del trabajador, veamos: 1. Que su uso

obedezca al principio de inmediatez de la falta, quiere decir que entre la falta cometida y la decisión del empleador de llamar a un empleado a descargos exista un tiempo razonable. Entendida como tal 12, 24-, máximo 72 horas después de sucedido el in suceso. 2. Que al momento de ser llamado a descargos exista plena prueba que corrobore la falta que se pretende aclarar. 3. Existencia de culpa o dolo de trabajador en sus faltas disciplinarias. 4. Relación causal entre el efecto producido y la falta producida. 5. La proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción impuesta. 6. Que se respeten los derechos mínimos que consagra el derecho a un debido proceso de contenido administrativo (ver art. 29 de la C.P.N) De esta manera, se advierte que si se demuestran irregularidades en la toma de descargos, como ocurrió para el caso en concreto, ello puede incidir en que se declare por la vía Judicial la nulidad o la improcedencia del despido y la consecuente reclamación de sus indemnizaciones que por ley tenga derecho. **(RECOMENDACIONES 116 119 y EL CONVENIO 158 de la OIT).** Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterativa en considerar que cuando no hay inmediatez entre la ocurrencia de la falta y el despido (sentencia 30/07/1976), dijo lo siguiente "este se califica como injusto "Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o in fracciones ya olvidadas como causales de un despido que en verdad tiene motivación distinta. Pero esto no significa como es apenas natural que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que tomadas apresuradamente en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores". Sic Así las cosas, una vez el trabajador cometa la falta, el empleador debe proceder inmediatamente a imponer la sanción que considere ajustada al hecho, o, incluso, la de despedir al trabajador. De tal manera que de no proceder en un término razonable (máximo 72 horas) para establecer la responsabilidad del trabajador, mediante la averiguación correspondiente, deberá entenderse que hay aquiescencia tacita por parte del empleador, entendiéndose que lo ha condonado o dispensado por la presunta falta cometida y, bajo esta perspectiva, el despido que se llegue a producir será injusto. Siendo entonces ilegal la justa causa de terminación de contrato invocada por el empleador, en la carta de fecha 18/11/2010, por el principio de inmediatez, pues el empleador debió invocar esta causal durante un tiempo razonable, ya que entre la fecha en que ocurrió la supuesta falta y la fecha de despido, transcurrieron 26 días, durante los cuales el patrono tenía conocimiento de la omisión del actor. Por lo tanto, la relación de causalidad de inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca para justificarlo pierde la connotación de justa. Debiendo entonces el empleador pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de salario por el primer año y 20 días adicionales de salario por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (art. 64 CST) En tratándose de la supuesta falta cometida por mi poderdante al no asistir a verificar el motivo que disparo la alarma de la empresa BALDOSAS COLMARMOL, ha quedado demostrado dentro del proceso, que dicha falta nunca se cometió, que por el contrario, el señor HECTOR ELIAS URIBE MONA, cinco minutos después de activada la alarma de BALDOSAS COLMARMOL, se presentó en dicha empresa a verificar que estaba sucediendo, así lo afirma en su declaración el señor WILLIAM REYES, a folio 68 y 69, testigo es te que no sufrió tacha alguna. Así las cosas, tanto por el principio de inmediatez y por ausencia de justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo suscrito entre mi poderdante y la empresa demandada, el despido ha sido injustificado, indebido, improcedente y carente de motivo plausible, debiendo entonces, el empleador pagar al ex trabajador la indemnización correspondiente a 30 días de salario por el 1 año y 20 días de salario por los años siguientes y proporcional al tiempo adicional (art.64-CST). Por todo lo anterior, solicito a ustedes señores Honorables Magistrados del Distrito Superior de Cali- Sala Laboral, revocar la Sentencia No. 005 del 31/01/2014 y condenar a la sociedad ALARAMTER LTDA. Al pago de la indemnización por despido injusto de que trata el art. 64 del CST.

Como se aprecia la sustentación de la apelación se limita por carecer el despido de la inmediatez entre la causación del hecho imputado como justa causa <sin negarlo> y el momento del despido en su particular opinión, para pedir la indemnización por despido injusto<art.64,CST.>. Este es por consonancia el tema puesto en consideración en esta instancia.

La a quo resolvió ABSOLVER a la demandada, y respecto al punto de apelación, tomo la decisión en base a las siguientes consideraciones:

(...) IV. CONSIDERACIONES: (...) ANALISIS DE LAS PRUEBAS (...) Ahora bien no se encuentra en discusión la existencia de la relación laboral que se presentó entre las partes, pues en la contestación de la demanda, la parte demandada aceptó la existencia del dicho vínculo a través de un contrato laboral a término indefinido, el cual fue suscrito desde el 11/03/2004. No obstante, lo que debemos entrar a dilucidar en primer lugar y por ser uno de los puntos que suscita discusión en el sub lite, con las pruebas anteriormente esbozadas, es determinar si fue ilegal la justa causa de terminación del contrato invocada por la entidad demandada ALARMMASTER LTDA, por la falta de inmediatez entre la ocurrencia de la falta y el despido, pues la parte actora alega que la terminación del contrato de trabajo fue 26 días después de haber acaecido la supuesta falta, es decir, que la entidad demandada debió invocar dicha causal durante un tiempo razonable, ya que el empleador tenía conocimiento de la omisión del actor, dilapidando de esta manera la relación de causalidad entre el despido y el motivo que se invocó para justificarlo pierde la connotación de justa. Por ello es preciso indicar que la parte actora es acertada en el sentido que la oportunidad del despido debe existir una relación inmediata de causa y efecto entre el conocimiento del hecho que se constituye como incumplimiento y la sanción que se pretenda imponer ante la falta cometida. (...) Sin embargo no debe confundirse la oportunidad con la simultaneidad, pues es claro que en muchos eventos es necesario que se investiguen los hechos y se realicen las respectivas diligencias de descargos antes de proceder a tomar una decisión e imponer la sanción respectiva, tal como aquí aconteció, la empresa antes de proceder con la terminación, inició el trámite administrativo interno pertinente como fueron los respectivos descargos y demás trámites de investigación de la comisión de los hechos que motivaron el despido. Lo que concluiría que, una vez investigados los hechos, la consecuencia debe ser inmediata. (...) En efecto en el sub iudice, los hechos que dieron lugar al despido del demandante ocurrieron el 22/10/2010, cuando realizaba la verificación y activación de la alarma de la entidad COLMARMOL de la ciudad de Palmira donde se encontraba de turno, que a decir de la empresa demandada se realizó un mal procedimiento puesto que el actor había entregado una información que no correspondía con los informes realizados por el actor, desencadenando que la empresa donde se realizaba dichas verificaciones COLMARMOL decidiera el 26/10/2010 la cancelación de la prestación de servicios y la cual fue ratificada el 17 de Noviembre del mismo año por cuanto no le generaba confianza lo realizado por el supervisor (Héctor Elías Uribe) a nombre de la empresa demandada (fl. 93), seguidamente en fecha del 3 y 04/11/2010, se procedió con las respectivas diligencias para aclarar con los hechos, llamando a descargos al demandante y a la operadora de la misma entidad. Es decir que transcurrieron 26 días desde el momento en que ocurrió el incidente ya mencionado con la terminación unilateral del contrato por una justa que no fue otra que la consagrada en el art. 62 y 63 del CST modificado por el Decreto 2351 de 1965, art. 7 numeral 6 que reza: *"Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos"*. Por lo tanto, considera este despacho que no le asiste razón a la parte actora cuando manifiesta que no hubo inmediatez entre el despido y el motivo que se invoca al haber transcurrido 26 días, para este juzgador resulta ser un tiempo razonable para adoptar la determinación de desvincular al demandante, máxime cuando la situación presentada ameritaba esclarecer el cumplimiento o no de las ordenes e instrucciones que de modo particular le hacia la entidad demanda, pues es obvio que una decisión de esta naturaleza tiene que ser sopesada y discutida al interior de la empresa quien tiene la obligación de esclarecer los hechos. Así las cosas, el Juzgado tendrá que absolver sobre dicha pretensión a la parte actora, pues no logró demostrar que se hubiera presentado alguna ilegalidad en la justa causa de terminación de contrato invocada por la empresa demandada, pues, no se evidenció un tiempo desmedido ni desproporcionado para tomar la decisión que dio por terminado y de manera unilateral el contrato, pues se reitera, debe disponer del tiempo necesario sin rayar en lo desmesurado para esclarecer los hechos, que si se tomaran de manera apresurada redundaría en perjuicio de los intereses del trabajador. Cabe resaltar también que tampoco pudo exponer, que dicha terminación no se haya sujetado a la realidad que la originó.

Atendiendo la consonancia, <Art. 66-A, CPTSS> con la demanda principal, las motivaciones para absolver por despido injusto y de la sustentación del recurso de apelación, se habla de que el despido fue ilegal por cuanto el trabajador no cometió la falta que motivó su despido, sumado a que el documento denominado acta de descargos (folio 94 a 96) no tiene las condiciones para ser tomada como pieza probatoria y señala unas características que esta debía cumplir y que por tanto no se le respeto el debido proceso, sin embargo en la demanda, en sus pretensiones únicamente solicita la declaratoria de ilegalidad de la justa causa invocada por el empleador, pero únicamente por el principio de inmediatez, no pudiendo en esta instancia cambiar sus pretensiones.

Por lo anterior, únicamente surge como problema jurídico para resolver en esta instancia, el determinar si es susceptible de declararse ilegal la justa causa de terminación del contrato de trabajo invocada por ALARMMASTER LTDA., por no existir inmediatez entre causación falta y el despido el 03-11-2010.

En el presente asunto, tenemos la línea de tiempo que precisa el actor:

Dice en el libelo *“hecho 7. El día 22 de octubre de 2010, siendo la 1:41 A.M. se activan las alarmas de la empresa BALDOSAS COLMARMOL, ubicada en la carrera 34 No. 42-101 de Palmira. La operadora de monitoreo de la empresa ALARMMASTER LTDA llama al señor HECTOR ELIAS URIBE MONA para que se desplace a COLMARMOL y verifique que estaba sucediendo. Inmediatamente el trabajador se comunica por celular con el señor WILLIAM REYES (vigilante de Colmarmol) con el fin de que le informe que estaba sucediendo y si era necesario llevar la policía. El señor WILLIAM REYES le contesta que al parecer no sucedía nada. Inmediatamente el señor URIBE se traslada a las bodegas de BALDOSAS COLMARMOL, cuando llega se encuentra al señor WILLIAM REYES, hablando por celular, al parecer con su empleador; cuelga y atiende al señor URIBE informándole que él hizo la ronda al interior de la bodega y no había nada anormal.*

Acepta la pasiva al contestar demanda “AL SEPTIMO. - *Parcialmente cierto ya; cierto en cuanto al llamado que se le hiciera, la hora y el lugar donde debía acudir a la activación de la alarma. En lo demás entra en contradicción con lo expresado en los Descargos. Caso es especia de resalta, la hora en se 'presenta a la empresa Cliente Colmarmol. (SIC).*

El actor indica *“hecho 8. El señor HECTOR ELIAS URIBE MONA, informa a la operadora de monitoreo, que se encontraba en la bodega de BALDOSAS COLMARMOL y que con ayuda del guarda WILLIAM REYES se verificó que no sucedía nada.*

El patrono *“AL OCTAVO.* - *No es cierto, se contradice con lo expresado en los descargos.*

Acusación que fija el acto en *“hecho 9. El señor DIEGO FERNANDO SAAVEDRA, el mismo día 22 de octubre, llama a la operadora de monitoreo presentado la queja de que el señor HECTOR ELIAS URIBE MONA, había llamado al vigilante por celular para verificar que estaba sucediente, más no se había presentado personalmente a realizar dicha verificación.*

Empleador *“AL NOVENO.- Es cierto.”*

- Aquí se precisa que el quejoso DIEGO FERNANDO SAAVEDRA, es de la bodega BALDOSAS COLMARMOL< exp. digital>, empresa que en comunicación del **26 de octubre de 2010.** (4 días después de ocurrida la falta), la empresa COLMARMOL envía oficio a

ALARMMASTER, en cuyo asunto dice: “CANCELACION DE MONITOREO” en el cual le manifiesta lo siguiente:

El pasado viernes 22 de octubre del presente año en curso, sucedió una activación del sistema de alarma, señal que ALARMMASTER LTDA recibió y realizó su respectivo procedimiento de verificación. La operadora de turno me llamo en horas de la madrugada para informar lo sucedido notificándome que el supervisor había revisado el interior de la empresa acompañado por el guarda de seguridad interno y encontraron que el lugar estaba sin novedad además dicha revisión se había realizado con una linterna. Luego averiguo con la persona de seguridad interna sobre lo sucedido y me informa que ningún personal de ALARMMASTER asistió en el momento de la alarma. El hecho se le informo a la operadora de monitoreo de ALARMMASTER en el momento. Dado lo anterior ALARMMASTER LTDA como empresa a cargo de la seguridad de mis bienes no me genera confianza en su proceder por tanto se ha tomado la decisión de cancelar el contrato de servicios a partir de la fecha. <exp. Digital>.

A raíz de la terminación del contrato de monitoreo que hace la empresa COLMARMOL, es que la empleadora y así lo precisa el actor:

“10. El día 3 de noviembre de 2010, doce días después de ocurridos los hechos relatados en los numerales 5, 6 y 7, el empleador ALARMMASTER LTDA, llama a descargos al señor HECTOR ELIAS URIBE MONA. Y así lo acepta en su contestación la pasiva “**DECIMO. - Es cierto**”<exp.digital>.

Es decir 12 días después de ocurrida la falta y 8 días después de enterarse de la ocurrencia de la falta y de sus consecuencias, el actor es llamado a rendir descargos<3 de noviembre de 2010>. Y finalmente el actor es despedido en comunicación del 18 de noviembre de 2010, 27 días después de acaecida la falta. En efecto Oficio de 18/11/2010 por el cual la demandada comunica la terminación del contrato al demandante:

“Por medio de la presente le comunico la cancelación del contrato de trabajo suscrito a término Indefinido a partir del 19 de noviembre del 2010, teniendo en cuenta los siguientes hechos: El día 22 de Octubre, del presente siendo la 1:46am la operadora de turno (Srta. Diana Zapata) le envió a atender y verificar activación de alarma de nuestro cliente Colmarmol de la ciudad de Palmira; donde usted se encontraba de turno; según el registro de software de monitoreo 5 minutos después siendo la 1:51am usted se comunica vía Avantel con la operadora donde le reporta haber llegado al punto (Colmarmol) diciendo que había hecho contacto con el vigía y que reviso la zona con una linterna en compañía del mismo, encontrando todo sin novedad, cosa que no fue así, tal como se pudo determinar en los descargos realizados; además de que se recibió. comunicación de parte del cliente de cancelar el contrato que se tenía suscrito con la empresa, motivado por lo sucedido y que fue materia de los descargos realizados así mismo se confirmó con Avantel los peteteos correspondientes a su Avantel y el de la central en esa fecha y a esa hora confirmando también lo aquí expuesto, constituyendo justa causa para cancelar su contrato de trabajo suscrito con la empresa. Sus prestaciones sociales y demás derechos laborales le serán cancelados el día 26 de Noviembre del 2010 en las instalaciones de la empresa. Fundamento en derecho el art. 61 Modificado por la Ley 50 de 1.990, art. 5o., numeral 6o., art.58, numeral 1°.; artículo 48 numeral d. del Reglamento Interno de Trabajo.”<F. 11. P. 14 (196680), exp.digital>.

En la diligencia de descargos del 03-11-2010 el demandante no pudo refutar lo dicho por la operadora de monitoreo DIANA ZAPATA ni lo dicho por el vigilante WILLIAM REYES, como lo indica en los hechos de la demanda <f. 94-96. P. 14-16. (196683) Acta de descargos No. 04-11-2010, de fecha 03/11/2010 realizada al demandante y f. 100. P. 20 (196683) acta de descargos de fecha 04/11/2010 realizada a la operadora de la demandada DIANA MARCELA ZAPATA>.

Lo cierto es que en el ordenamiento jurídico no existe regla que determine la inmediatez, que no puede ser ajena a las circunstancias de la falta, su causación y de la empresa que no tiene domicilio en el lugar de ocurrencia de los hechos<en Palmira>, ni hay término en horas o días que la determine<24, 48 o 72 horas, como lo pretende el actor>, debiéndose considerar cada caso en específico.

En autos, la empresa obró con suma prudencia, los hechos ocurrieron el 22 de octubre de 2010 <los que no niega el actor su acaecimiento>, y así lo informa la operadora de monitoreo DIANA ZAPATA, cuya veracidad no contraprueba el demandante y no niega que los hechos sucedieron como aquella lo regla en su informe,

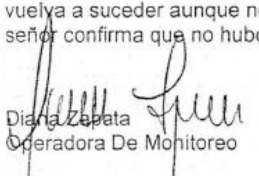
Operaciones Alarmaster

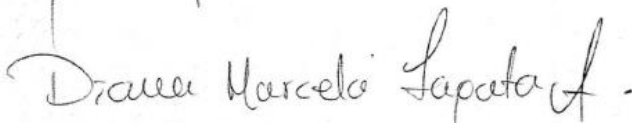
De: MONITOREO [monitoreo@alarmasterltda.com]
Enviado el: Viernes, 22 de Octubre de 2010 02:36 a.m.
Para: OLMES ZEA
CC: CARMEN ELIZA; LUZ MARINA CARMONA
Asunto: CASO COLMARMOL - H11 URIBE

Buenos días a todos.

Doy por enterado a ustedes lo siguiente:

Siendo las 01:46 am llega activación Colmarmol. Se envía reacción H11 Uribe y se hace procedimiento normalmente. Siendo las 01:51 am H11 reporta llegada al pto y dice **se hace contacto con vigia william reyes se revisa con linterna la zona no se ve novedad en el pto** y salpica. Se llama usuario Diego y se info de activación queda enterado. Siendo las 02:16 am llama usuario Diego a la cia y confirma la llamada que se le hizo hace una rayas por activación y se le confirma nuevamente novedad lo que reporto el super revisión con vigia del pto y con la linterna sn al mo usuario dice que precisamente por eso llama dice que el llamo a su vigia william reyes al cel y que el señor reporta que el supervisor en ningún momento estuvo en el pto reporta que lo que hizo fue llamarlo al cel. Se le pide a don Diego que guarde discreción con respecto al caso y que no le diga nada mas al vigia que el asunto se manejara internamente para que no vuelva a suceder aunque no se manifiesta molesto pero quizas si inconforme se dice que se pasara el reporte interno y el señor confirma que no hubo novedad en el pto segun confirmo con su vigia william reyes.


Diana Zapata
Operadora De Monitoreo


cc 1017139954.

En razón de tales hechos, la empresa llama a descargos al actor el 03 de noviembre de 2010 y el 18 de noviembre despide al actor, en tiempo razonablemente necesario, no ha transcurrido más de 27 días, por lo que cumple con los requisitos de una inmediatez relativa ajustada a la doctrina jurisprudencial, que al respecto ha precisado:

"(...) En efecto, es de esperar que un empleador prudente se cerciore suficientemente acerca de la forma como ocurrieron los hechos constitutivos de la violación del contrato, y asimismo sobre otras circunstancias que puedan tener influencia en la grave decisión que habrá de privar del empleo al trabajador, sin olvidar que, además, el empresario puede estar obligado por convención o reglamento a cumplir ciertos trámites previos al despido, o que desee simplemente acatar las pautas que sobre la materia señala la Recomendación 166 de la Organización Internacional del Trabajo.

"Lo que la jurisprudencia de la Corte ha precisado como voluntad del legislador es que entre la falta y la sanción debe existir una secuencia tal que para el afectado y para la comunidad laboral en la cual desarrolla su actividad no quede ninguna duda acerca de que la terminación unilateral del contrato se originó en una determinada conducta del trabajador, impidiendo así que el empleador pueda invocar incumplimientos perdonados o infracciones ya olvidadas como

causales de un despido que, en verdad tiene motivación distinta, pero esto no significa, que el empresario esté obligado a precipitar decisiones que, tomadas apresuradamente, en muchos casos redundarían en perjuicio de los intereses de los propios trabajadores." <CSJ-SL, sent. Del 30 de julio de 1993, radicación 5889>.

En autos, se tiene de la documental aportada, que ALARMMASTER LTDA, empezó con el proceso de descargos luego de transcurridos 8 días en que el cliente COLMARMOL, envió oficio arriba referenciado, en el cual daba a conocer la situación ocurrida el 22 de octubre de 2010, y la cual dio origen a que comunique su determinación de la terminación de su contrato comercial con la demandada, igualmente se evacuaron las investigaciones necesarias para concluir a los 23 días luego de enterarse de la falta y a los 27 días luego de haberse cometido, con el despido del actor, tiempo que se considera razonable, moderado y prudencial para tal efecto, como en sentencia de 2013 lo precisa:

Pues bien, no existiendo discusión de que, luego de declarada la ilegalidad del cese de actividades, transcurrió un mes y cuatro días para que el empleador le comunicara al trabajador demandante la decisión del despido, para la Sala el lapso que utilizó el empleador es moderado y prudencial, sin que exista duda sobre que el motivo invocado para poner fin al contrato de trabajo, no era otro que la participación del actor en dicho cese.

De modo que el tiempo empleado por la accionada para tomar la determinación de desvincular al promotor del proceso no torna en injusto el despido, habida cuenta que la empresa, luego de conocer la declaratoria de ilegalidad del mentado cese, procedió dentro de un término relativamente cercano o en un tiempo razonable, pues es obvio que una decisión de esta naturaleza debía ser madurada, sopesada y discutida al interior de la entidad.

En un caso análogo seguido contra la misma demandada, la Sala tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre una situación similar frente al mismo cese de actividades, y al respecto en sentencia del 24 de noviembre de 2009 radicado 33992, expresó:

"(...) Y en cuanto a lo extemporáneo del despido, ya no por el surgimiento del conflicto colectivo, "pues la terminación del contrato de trabajo se hizo un mes después" (folio 22, cuaderno de la Corte), y que el Tribunal lo explicó en el sentido de que "Con relación a este tópico debe observarse que los hechos acaecieron el 25 de junio, el cese de actividades fue declarado ilegal el 04 de septiembre y el despido se produjo el día 06 de octubre de 1997" (folio 17, cuaderno del Tribunal), y que "En el asunto sub-examine el término debe contarse entre la fecha en que se declaró la ilegalidad del cese de actividades y el despido, el cual ascendió a un mes y dos días, término que no duda la Corporación de calificar como razonable" (folio 18, cuaderno del Tribunal), basta advertir que como se dijo por la Corte en la sentencia de 24 de febrero de 2005, radicación 23832, en un caso similar al presente, la ley no exige que el despido sea inmediato o simultáneo con el hecho que da lugar al mismo, menos aún cuando se requiere la calificación administrativa del trabajo para rotularlo como ilegal. Por tanto, lo que se exige es que dicho término sea "razonable" y, para este caso, el de 1 mes y 2 días no aparece como protuberantemente irrazonable". < CSJ-SL, sent. y Acta No. 02 del 30 de enero de 2013, radicación No. 38272., con ponencia del Magistrado CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE>.

Así las cosas, deberá confirmarse en su integridad la sentencia absolutoria apelada, por las razones anteriormente expuestas.

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del H. Tribunal Superior de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO.- CONFIRMAR la apelada sentencia **ABSOLUTORIA** escritural No. 005 proferida por el Juzgado Cuarto de Descongestión Laboral del Circuito de Cali el 31 de enero de 2014, por las consideraciones anteriormente expuestas. **COSTAS** a cargo del apelante demandante infructuoso y a favor de la demandada, tasase un millón quinientos mil pesos. **LIQUIDENSE y DEVUELVA** el expediente al despacho de origen.

SEGUNDO.- NOTIFIQUESE con incorporación en el micrositio de la Rama Judicial correspondiente al Despacho 003 de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-003-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/36>

TERCERO.- A partir del día siguiente de la notificación con inserción en el link de sentencias del despacho, comienza el termino de quince días hábiles para interponer el recurso de casación si a bien lo tiene(n) la(s) parte(s) interesada(s).

CUARTO.- ORDEN A SSALAB: En caso de no interponerse casación por las partes en la oportunidad legal y ejecutoriada esta providencia, por Secretaría, DEVUÉLVASE inmediatamente el expediente al juzgado de origen. E interpuesto el citado recurso y concedido, inmediatamente ejecutoriado, remítase a la Corte que corresponda. Su incumplimiento es causal de mala conducta.

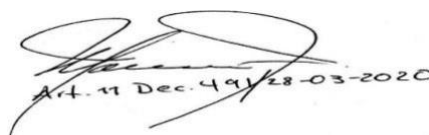
APROBADA EN SALA DE DECISIÓN 02-03-2022. NOTIFICADA EN LINK DE SENTENCIAS.

OBEDEZCASE Y CÚMPLASE.

LOS MAGISTRADOS,



LUIS GABRIEL MORENO LOVERA



MONICA TERESA HIDALGO OVIEDO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlos Alberto Oliver Gale', written over two horizontal lines.

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE