REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	**ORDINARIO**
DEMANDANTE	**JOHN HENRY RESTREPO TORO**
DEMANDADO	**CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFANDI**
PROCEDENCIA	JUZGADO TERCERO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05- **003 2021 0004 01**
INSTANCIA	**SEGUNDA – APELACIÓN**
PROVIDENCIA	**SENTENCIA No. 305 del 4 de diciembre de 2023**
TEMAS	**DESPIDO SIN JUSTA CAUSA- DEBIDO PROCESO**
DECISIÓN	**REVOCA PARCIALMENTE**

Hoy, cuatro (4) de diciembre de dos mil veintitrés (2023), conforme lo previsto en el Art. 13 de la Ley 2213 de 2022, el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, Sala Cuarta de Decisión Laboral y como magistrada ponente ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA, proceden a resolver la apelación de la Sentencia No. 166 del 28 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral adelantado por el señor **JOHN HENRY RESTREPO TORO** en contra de la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFANDI**, bajo la radicación **76001-31-05- 003 2021 00004 01.**

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **JOHN HENRY RESTREPO TORO** demandó a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFANDI** pretendiendo que se declare la existencia de un contrato de trabajo el cual terminó por razones imputables al empleador y, como consecuencia, se declare ineficaz la terminación por violación al debido proceso disciplinario y se ordene el reintegro con el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir desde la desvinculación. También pide que se ordene el pago de horas extras, sanción moratoria e indemnización por perjuicios morales ocasionados. De manera subsidiaria pretende el pago de indemnización por despido sin justa causa, se ordene el reajuste de prestaciones sociales e indexación.

Como los hechos indicó que se vinculó a la demandada desde el 1 de enero de 2010 y que el contrato terminó el 22 de enero del 2018, fecha en la que fue despido. Asegura que devengaba un salario mensual de $2.123.072.

Dice que el 22 de enero de 2018, fue citado a la sede administrativa, supuestamente para realizar un inventario, pero que con engaños se le llevó a las oficinas del Departamento de Gestión Humana para de realizar una diligencia de descargos, a la que fue citado por cuanto se había presentado un correo informando sobre la entrega de almuerzos a personal que no es de Comfandi.

Afirma que en esa diligencia expuso lo que le había ocurrido con un estudiante que le solicitó su colaboración para almorzar, lo acompañó, pidió el almuerzo y se lo entregó, sin recibir dinero, prestar el carnet ni el código personal.

Afirma que las razones que argumenta la demandada como causales de su despido no están establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Comfandi, en el Código de Buen Gobierno ni en el de Ética Empresarial como justas causas para su despido.

Afirma que la Caja demandada no le pagó 90 horas extras diurnas, 60 horas extras nocturnas y 7 días compensatorios por trabajar los domingos del último trimestre del año 2017.

Asegura que la caja no le pagó la liquidación de sus prestaciones sociales, situación que le generó perjuicios morales pues se le afectó su patrimonio moral por haber sido despedido intempestivamente, se quedó sin trabajo, sin un mínimo vital y sin seguridad social.

La **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFANDI** contestó la demanda, oponiéndose a las pretensiones y afirmó que el contrato del actor se terminó por una justa causa comprobada y que, la actuación del trabajador 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 reintegro y la de 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 de lo anterior, adujo que la terminación del contrato de trabajo de JOHN FREDY RESTREPO TORO se fundamentó en una 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 trabajador; que tal conducta constituye un favorecimiento a los terceros con subsidios que el actor recibía como trabajador y que, tal

actitud, era contraria al Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial de COMFANDI, así como al Reglamento Interno de Trabajo.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali profirió la sentencia No. 166 del 28 de junio de 2021, en la que ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones instauradas en su contra y condenó en costas al demandante.

Como consideraciones de su decisión indicó que en proceso se acreditó que al actor se le dio por terminado el contrato de trabajo por justa causa, pues aceptó en la diligencia de descargos haber colaborado con la entrega de un almuerzo a un estudiante sin cobrar ni prestar su carnet, permitiendo con su actuar que un tercero se beneficiaria de los recursos del empleador sin que estuviera consentido ni autorizando, lo que se traduce en la inobservancia y no acatamiento de las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, pues se trata de auxilios personales e intransferibles que solo están contemplados para los trabajadores de Comfandi.

Adujo que, con esa conducta el demandante transgredió las normas del Código de Buen Gobierno y Ética Empresarial al utilizar los recursos de Comfandi para fines distintos, incumpliendo también las obligaciones especiales como trabajador y las establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo al no obedecer las órdenes de los superiores relacionadas con labores asignadas.

Que, igualmente, el Reglamento Interno de Trabajo en su artículo 50 califica como faltas graves las previstas en el literal e, del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1965 y de artículos 62 Código Sustantivo de Trabajo y, califican con la misma gravedad, la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y el incumplimiento de las disposiciones señaladas en el código de Buen Gobierno y Empresarial de Comfandi del numeral 5.3.4.4. que habla sobre los comportamientos frente al uso de bienes de la institución, señalando que ningún colaborador podrá utilizar los activos servicios y en general, los recursos de la caja para actividades distintas al objeto de la misma y destinar los recursos de la organización para donaciones.

Indica que, el cumplimiento de las directrices del Código de gobierno y de ética empresarial de Comfandi hacía parte de una de las responsabilidades del cargo, lo cual era plenamente conocido por el demandante. Que los estudiantes que recibieron el beneficio alimentario por la conducta del trabajador no eran colaboradores de la demanda conforme al Convenio de Relación Docencia, que determina que entre Comfandi y los estudiantes no existía relación

laboral, ya que la presencia de los estudiantes en las instalaciones de Comfandi era exclusiva para la práctica académica.

En cuanto a la terminación del contrato con violación al debido proceso disciplinario, adujo que el despido no es una sanción disciplinaria y como tal, para que se produzca, no requiere el empleador dé inicio a un proceso disciplinario siempre que se encuentre comprobada la existencia de la justa causa para su terminación, en consecuencia, las demás pretensiones que se desprenden de la ineficacia de la terminación del vínculo y del reintegro deprecado, relacionados con el pago de salarios, prestaciones sociales no están llamadas a prosperar.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado del **DEMANDANTE** interpone recurso de apelación indicando que la causa invocada para el despido no está consagrada en el Reglamento Interno como falta grave.

Aduce, además, que lo ocurrido no es una falta grave, es una situación arbitraria y caprichosa del empleador, además que los estudiantes no son terceros y quedó demostrado con las declaraciones que son colaboradores y tienen derechos.

Señala que la decisión del despido no consultó la inmediatez y que hubo violación del debido proceso.

Alega que hay un software de contratista que identifica al trabajador y que se omitió esta situación, además que no se demuestra que el estudiante recibió dinero y que en la diligencia de descargos no hubo garantías para el trabajador, por lo que no es una prueba absoluta.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión y ambas partes allegaron escritos.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 305

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico se circunscribe a establecer si están probados los hechos aducidos por el empleador para haber dado por terminado el contrato de trabajo del demandante y si los mismos constituyen justa causa; para ello se analizará si dichos supuestos constituyen faltas graves y si se respetó el debido proceso para dar por terminado el contrato del actor.

La Sala defiende la siguiente tesis: Que en el despido del que fue objeto el demandante no se le violó el debido proceso; no obstante, tras un análisis del caso no logró encuadrarse los hechos aceptados por el trabajador en algún tipo de falta que constituya una grave y que dé lugar a la justa causa de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, lo que trae como consecuencia que el mismo se tenga como injustificado y proceda la indemnización dispuesta en el artículo 64 del CST.

CONSIDERACIONES

En el presente proceso no se encuentra en discusión que el señor JOHN HENRY RESTREPO TORO fue vinculado a COMFANDI a través de un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1 de enero de 2010 hasta el 22 de enero de 2018, fecha en la que fue despedido por la demandada aduciéndose justa causa.

Las justas causas de terminación del contrato de trabajo son taxativas y se encuentran establecidas en el artículo 62 del CST; en el literal A, las que puede invocar el empleador y en el literal B, las del trabajador. La demostración de alguna de estas justas causas, en el caso de las esgrimidas por el empleador, da lugar a que éste se exima de pagar indemnización alguna; no obstante, de no demostrar la justa causa, deberá atenerse a lo dispuesto al artículo 64 del CST que a la letra indica: *"en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante".*

Lo anterior implica que, tratándose de la terminación unilateral del contrato por causas atribuibles al trabajador, el empleador debe seguir el debido proceso, no sólo como derecho fundamental establecido en la constitución política, sino como garantía de los derechos laborales del trabajador, en procura de evitar el uso arbitrario del poder que naturalmente emana de la relación de subordinación que existe entre el empleador y trabajador.

Sea lo primero señalar, que, respecto a los descargos realizados al trabajador para garantizar el debido proceso, en innumerables sentencias la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso.

Sobre este aspecto, la Sala de Casación Laboral de la CSJ de antaño, en sentencias como la 45148 del 5 de noviembre de 2014 ha señalado

> *«Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.»* (Resalta la Sala).

Mismo sentido en el que recientemente se refirió la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL1896-2022.

Ello acompasa con lo dicho por la H. Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020, que expone:

> *"(…) 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 (…)"*** (Subrayado de la Sala)

Conforme lo antes señalado es claro que, si bien la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del patrono 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, sí debe estar precedido de la garantía del derecho de defensa, la cual se materializa al escuchar al trabajador sobre los hechos objeto del despido.

Ahora, respecto de la carta de despido, se ha adoctrinado que el empleador debe cumplir con expresar los hechos en que se funda el despido, los cuales no pueden ser variados o modificados con posterioridad, pero sin que le sea exigible indicar con precisión en qué causal legal específica encuadran tales hechos[1], de tal manera que en los casos en que no se mencione la causal legal, le corresponderá al Juez su calificación jurídica.

En el caso bajo estudio, COMFANDI emitió misiva de terminación del contrato de trabajo del señor JOHN HENRY RESTREPO TORO el 22 de enero de 2018 (fl. 18 a 21 pdf 1), indicando que se tipificó la conducta señalada en el numeral 6 del artículo 62 del CST, por incumpliendo de las obligaciones, los artículos 4º, 45, 47, 50 del Reglamento Interno de Trabajo.

Se le endilga como conductas al señor RESTREPO TORO, el haber permitido a terceros, en este caso a practicantes del área de servicio farmacéutico, adquirir almuerzos en la cafetería de la Clínica Amiga con su nombre y código de trabajador, almuerzos que eran subsidiados por el empleador.

Ahora, en el plenario se encuentra probado que el demandante cometió la conducta endilgada como causal de terminación del contrato de trabajo y ello no fue objeto de apelación; como se planteó, alega el recurrente, que la conducta no reviste gravedad, que no hubo inmediatez y que se violó el debido proceso al momento del despido.

Bajo ese contexto le queda a la Sala determinar la justeza de la terminación y el respeto al derecho de defensa y contradicción del demandante en el finiquito de su nexo contractual, temática esta última que, por cuestiones de método se abordara inicialmente.

En cuanto a la **garantía del derecho al debido proceso del actor,** se evidencia de la carta de terminación del contrato que inicialmente esta cuenta con plena eficacia formal, teniendo en cuenta que, se invoca como causal de despido "*la violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones o prohibiciones*

[1] CSJ sentencias SL11233-2015, SL16298-2017, entre otras.

determinadas en este Reglamento." f) El incumplimiento de las disposiciones señaladas en el código de buen gobierno y ética empresarial de Comfandi".

Y respecto al procedimiento llevado a cabo para la terminación del contrato, se observan en el expediente las siguientes pruebas:

A folio 15 pdf1 del expediente digital, obra documento de COMFANDI del 15 de enero del 2018 denominado "INFORME DE FALTA DISCIPLINARIA", 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 el Auxiliar de servicio farmacéutico JHON HENRY RESTREPO quien en reunión el día 05.12.2017 (…) no afirma haber utilizado su carné y código para entregar almuerzo a uno de los estudiantes (…). no Firma con puño y letra. (…) Sin embargo, en reporte entregado por la compañera GRATTO la analista de gestión humano, se evidencia que la estudiante JENNIFER BOLAÑOS se anota con el código 90195 perteneciente al auxiliar mencionado. Debido al suceso, se cita el día 06 12 2017 a reunión con la gerencia de servicios complementarios junto con las coordinaciones del servicio farmacéutico para indagar por qué no se anota en la hoja de entregada por las coordinaciones. Si se tiene evidencia que el (sic) prestó su código para que uno de los estudiantes reclamara el almuerzo "recuerdo haberlo hecho, en muchas ocasiones he prestado el carnet para diferentes motivos como ingresar a los servicios y al lugar donde se guardan las pertenencias" Se insiste en varias ocasiones, sin embargo, es permanente respuesta de "no recuerdo". La gerencia de servicios complementarios manifiesta que en el carnet no se tiene el código impreso por lo tanto el (sic) debió entregar esta información para que hicieran uso de ella, sin embargo, el auxiliar continua con la misma respuesta…*"

A folio 14 del expediente digital, obra documento del 19 de enero de 2018, denominado "APERTURA DEL PROCESO DISCIPLINARIO", en el que se dispuso a citar al demandante a audiencia de descargos a celebrar el 22 de enero del 2018.
No obra en el plenario copia de la diligencia de descargos, sin embargo, desde la demanda se afirma haberse llevado a cabo en esa data y señala el demandante que allí expuso que *"lo que le había ocurrido a el (sic) con un estudiante que le solicito (sic) su colaboración para almorzar, lo acompañó, solicitó el almuerzo y se lo entregó, sin recibir un solo peso y dejando el de almorzar, que no prestó el carnet ni el código personal".*

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

La sociedad 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:*
> *"PARÁGRAFO: 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 (…)".*

Conforme a la prueba referenciada y de acuerdo a la jurisprudencia esbozada, ha de concluirse que en efecto al demandante se le oyó en diligencia de descargos, entendiéndose dicha diligencia como el momento de oírlo previo a entregarle la carta de despido con justa causa.

Así las cosas, no encuentra la Sala que al demandante se le haya vulnerado el derecho a la defensa, pues se le respetó el principio de contradicción, en la medida que, acorde con lo que expuso en la demanda, tuvo la oportunidad de brindar las explicaciones sobre los hechos que se le endilgaban, siendo armónicos con los que se expusieron en la carta de finalización la relación laboral.

En cuanto a la **inmediatez**, es de señalar que, si bien la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que por regla general *«El empleador debe dar por terminado el contrato inmediatamente después de ocurridos los hechos o cuando tuvo conocimiento de los mismos, de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente»* (CSJ SL15492-2017), lo cierto es que; también ha expuesto que ello no puede leerse textualmente pues existen ocasiones en que la empresa requiere adelantar una serie de investigaciones exhaustivas que conduzcan a verificar la configuración de los hechos y la ejecución de estos por parte del trabajador. En ese sentido vale la pena traer a colación la providencia *CSJ SL, 24 jul. 2013, rad 41155, donde se dijo:*

> *(…) en lo que tiene que ver con la extemporaneidad del despido, conviene recordar la Corte lo que en múltiples ocasiones ha enseñado, en torno a que la terminación*

del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador debe ser, además de explícita y concreta, tempestiva, toda vez que aun cuando el legislador no ha establecido límites temporales máximos para que ante tal situación éste invoque en su favor la condición resolutoria del vínculo jurídico, no puede desatenderse que entre éstas y aquella no debería mediar término o, a lo sumo, el que resulte apenas razonable, y que de no proceder el empleador inmediatamente o dentro de un plazo razonable a provocar el despido del trabajador se impone entender, en sana lógica, que absolvió, perdonó, condonó o dispensó la presunta falta. Aun cuando también es cierto que habrá eventos o situaciones que ameritan un lapso razonable para esclarecer con certeza las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrieron los hechos (Sentencias de la CSJ Laboral, 17 de mayo de 2011 y 28 de agosto de 2012, radicación 36.014 y 38855, respectivamente).

Presupuesto éste último acreditado en el plenario, aunque la conducta que condujo a la terminación del contrato de trabajo se dio el diciembre de 2017 y, la citación de descargos se efectuó el 19 de enero de 2018, dando por finalizada la relación laboral el 22 de enero del mismo año, lo cierto es que, de las pruebas que aportan se evidencia que COMFANDI no mantuvo una conducta pasiva ante la ocurrencia de los hechos ya que se desplegó una serie de procedimientos que finalmente condujeron al *informe disciplinario* del 15 de enero de 2018, sin que transcurriera un término extenso ni injustificado entre el conocimiento de la conducta del trabajador y la decisión de despido.

En relación con la **gravedad** de la falta cometida por el demandante, al plenario se aportó el Reglamento Interno de Trabajo del COMFANDI (fl. 40 A 55 PDF 1) y el Código de Buen Gobierno y Ética (fl. 103 a 134 pdf 6), y se colige que ninguno de los supuestos de hecho que fueron instituidos como faltas graves en el artículo 50 del documento subsumen el sustento factico de la carta de despido con justa causa del actor, pues aunque el empleador determinó en la carta de terminación del contrato el supuesto normativo en que basaba el despido, en este caso el artículo 50 del RIT que consagra las faltas consideradas como graves (fl 40 a 55 pdf 1), lo cierto es que la disposición a la que se hace alusión no representa una cualificación de la gravedad de la falta, pues no está determinando ninguna conducta que estimada por el empleador, de especial relevancia en su quehacer, haya fijado que su trasgresión constituya en esencia una falta grave; quedando de ese modo con un contenido general, que no se puede interpretar en el sentido que cualquier omisión o violación a las obligaciones contractuales representa una falta grave, puesto que tal sindéresis iría en contravía del contenido normativo y sentido de la falta que impuso el legislador.

Según la ley, es sólo una violación que tenga el talante de grave, respecto de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, la que le representa una justa causa para el despido por parte de su empleador; y no simplemente cualquier omisión o violación de aquellas.

Ahora, aunque el artículo 50 del citado reglamento dispone en el literal f, que se considera *falta grave el incumpliendo de las disposiciones señaladas en el Código de Buen Gobierno Y*

Ética Empresarial, literales a y b, que se refieren a u*tilizar los activos y servicios en general, y los recursos de la Caja para actividades distintas al objeto de la misma y destinar los recurso de la organización para donaciones*; para esta sala las conductas cometidas por el trabajador no pueden encuadrarse en estas faltas pues, las pruebas aportadas, no evidencian que al demandante se le hubiere prohibido específicamente compartir ese beneficio, el cual a juicio de esta Sala, no puede considerarse como disponer de recursos de COMFANDI, pues una vez otorgado hace parte del patrimonio del trabajador, y siendo ello así podrá disponer de él.

Mírese que en el plenario no obra prueba de las presuntas instrucciones impartidas al accionante en relación con el subsidio para almuerzo y la imposibilidad de donarlo, por el contrario, se colige que era un incentivo que le pertenecía una vez otorgado por el empleador, por lo que no puede concluirse que el actuar de aquel estuviera por fuera de los lineamientos impartidos por su superior. De ahí que se considere que las determinaciones que pudiere tomar el accionante respecto al almuerzo que se le daba estuviera dentro de sus facultades.

Sin dejar de lado, que la demandada no acreditó el daño que se le generó con la falta endilgada al actor, pues lo cierto es que el almuerzo que donó el demandante fue el que pudo consumir, esto es, no hubo una erogación adicional de COMFANDI.

Lo anterior no denota para la Sala una conducta con el talante de grave para la corporación y menos acredita la existencia de un daño.

En este orden de ideas, se concluye que no logra encuadrarse los hechos endilgados al señor JOHN HENRY RESTREPO TORO en una falta que tenga el talante de grave y que, dé lugar a la justa causa de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, lo que resulta que se tenga como injustificado, por lo que se revocará la sentencia de primera instancia y se condenará a la demandada al pago de la indemnización dispuesta en el artículo 64 del CST.

Para establecer el valor de la indemnización, es necesario definir el salario devengado por el actor, carga probatoria que compete conforme al artículo 167 del C.G.P. Para el efecto aporta certificado laboral expedido el 22 de enero de 2018 en el que consta que el último salario devengado correspondió a la suma de $1.332.640 y allega también liquidación final en la que se señala igual salario (fl. 16 y 17 pdf 1), por lo tanto, se tendrá este como el última asignación salarial, sin que sea posible considerar como ultima remuneración la de $2.123.072 aducida en la demanda, pues el único documento que se refiere a este valor es la liquidación final donde se le da el concepto de "*sueldo prom. Cesantías*", sin que se aporte

documento alguno, colilla de pago de nómina u otro que demuestren que en efecto este fue el último salario percibido por el actor.

La sala liquidó la indemnización por despido injusto, equivalente a $7.603.098 y a la que se condenará, accediéndose en consecuencia parcialmente a las pretensiones subsidiarias de la demanda.

Corolario, se revoca parcialmente la sentencia de primera instancia. COSTAS en ambas instancias a cargo de COMFANDI, en esta instancia se fija como agencias en derecho el equivalente a UN (1) SMLMV) en primera instancia deberá ser fijadas por el a quo.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, en Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR parcialmente la Sentencia No. 166 del 28 de junio de 2021, proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali y en su lugar **CONDENAR** a la **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFANDI** a pagar al señor **JOHN HENRY RESTREPO TORO** la suma de SIETE MILLONES SEISCIENTOS TRES MIL NOVENTA Y OCHO PESOS ($7.603.098).

SEGUNDO. COSTAS en ambas instancias a cargo de la demandada$7.603.098. Liquídense como agencias en derecho en esta instancia la suma de UN (1) SMLMV.

La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace: https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias.

En constancia se firma.

Los Magistrados,

Se suscribe con firma electrónica
ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA
Magistrada Ponente

MARY ELENA SOLARTE MELO **GERMAN VARELA COLLAZOS**

Firmado Por:

Alejandra Maria Alzate Vergara

Magistrada

Sala 007 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: **57170b0314cb4590a1a28280fcaf257eae823453207e5211089a52042af7b77f**

Documento generado en 04/12/2023 09:45:50 AM

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