

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI  
SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

REF. ORDINARIO DE **DANILO SOTO NARANJO**  
VS. **CEMENTOS ARGOS S.A.**  
RADICACIÓN: **760013105 011 2015 00158 01**

Hoy **13 de mayo de 2022**, surtido el trámite previsto en el artículo 15 del Decreto 806 de 4 de junio de 2020, la **SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, integrada por los magistrados **MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**, quien la preside en calidad de ponente, **LUIS GABRIEL MORENO LOVERA** y **CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**, en ambiente de escrituralidad virtual y distanciamiento individual responsable por mandato de la Resolución 666 del 28 de abril de 2022, resuelve el **recurso de APELACIÓN formulado por la demandada** contra la sentencia 198 del 22 de agosto de 2019, dictada por el JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, dentro del proceso ordinario laboral que promovió **DANILO SOTO NARANJO** contra **CEMENTOS ARGOS S.A.**, de radicación No. **760013105 011 2015 00158 01**, con base en la ponencia discutida y aprobada en Sala de Decisión llevada a cabo el **11 de mayo de 2022**, celebrada como consta en el **Acta No 29**, tal como lo regulan los artículos 54 a 56 de la ley 270 de 1996 y el artículo 11 del Acuerdo PCSJA21-11840 del 26-08-2021, en ambiente preferente virtual.

En consecuencia, la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, procede a resolver **la apelación** en esta que corresponde a la...

**SENTENCIA NÚMERO 136**

**SÍNTESIS DE LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

Las pretensiones del demandante en esta causa están orientadas a obtener de la jurisdicción una declaración de condena contra la sociedad convocada CEMENTOS ARGOS S.A., por lo siguiente (fls. 7-8, subsanación fls. 42-43):

**PRIMERO:** Que entre la empresa **CEMENTOS ARGOS S.A.**, y mi poderdante el señor **DANILO SOTO NARANJO** existió un contrato de trabajo.

**SEGUNDO:** Se ordene.

**a)** Como pretensión Especial: Que como consecuencia de lo anterior la Empresa **Cementos Argos S.A.** debe reintegrar al señor **DANILO SOTO NARANJO.**, al cargo que venía desempeñando en la empresa, por no cumplir con lo establecido en el artículo 26 capítulo 14 Régimen Disciplinario al no darle respuesta el director de Relaciones Laborales a la apelación del 23 de enero del año 2014, sino el mismo que suscribió la carta de despido, desconociendo el debido proceso.

**b)** Cancelar desde la fecha del despido, el 23 de enero del año 2014, a la fecha del reintegro, el pago de los salarios, prima, cesantías, vacaciones, auxilio de transporte, intereses a las cesantías, pensión y salud y demás derechos adquiridos.

**c) Como pretensión subsidiaria:** Que en caso de no ser reconocido el reintegro como un derecho al trabajador, se le cancele la Indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo y se tenga en cuenta para su indemnización el tiempo demás que esta enunciado en la cláusula 10 del nuevo contrato de trabajo. **(1628)** días

**TERCERO:** Que se condene a la empresa demandada a pagar a mi poderdante la sanción de moratoria completada establecida en el artículo 65 Del Código Sustantivo Del Trabajo, por no haberse cancelado, a la terminación Del contrato, los salarios y prestaciones debidos al trabajador.

La presente condena debe extenderse hasta el momento en que se haga efectivo el pago contemplada en el artículo 64 del C.S.T.

**CUARTO:** Que se condene a la empresa **CEMENTOS ARGOS S.A.** al pago de **Tres Millones trescientos cincuenta y nueve mil novecientos noventa y nueve pesos (\$3.359.999)** correspondientes a la indemnización de 180 días de salario por despido de trabajador incapacitado o debilidad manifiesta, contemplada por el art. 26 de la ley 361 de 1997.

**QUINTO:** Que se condene a la Empresa **CEMENTOS ARGOS S.A.**, a realizar la **Calificación de la Perdida de la Capacidad Laboral**, mediante la **Junta Regional de Calificación del Valle del Cauca** y en consecuencia.

**SEXTO:** Que se condene a la empresa **CEMENTOS ARGOS S.A** al pago de la correspondiente indemnización de la **Calificación de la Perdida de la Capacidad Laboral**.

**SÉPTIMO:** Que se condene a la empresa **CEMENTOS ARGOS S.A.**, a pagar las costas del presente proceso y Agencias de derecho.

**OCTAVO:** Que se condene a la empresa demandada a pagar la correspondiente indexación de lo pretendido.

Conforme a la subsanación de la demanda, desistió de la pretensión sexta (fl. 57).

Los antecedentes fácticos de este proceso referidos a la demanda (fls. 5-7), giran en torno a que, el actor ingresó a laborar el 17-02-2003 con la Empresa Transportes Empresariales de Occidente, que luego se fusionó por absorción con CEMENTOS ARGOS S.A. en 2005, que terminó dicho contrato por transacción del 24 de agosto de 2007, pasando a suscribir un nuevo contrato a término indefinido desde el 25-08-2007 para desempeñar el cargo de Auxiliar del Centro de Distribución, con anotación en la cláusula 10 que en el evento de terminar el contrato se adicionarían 1628 días. Que el último salario fue de \$ 1'890.000. Que el 21-12-2013 sufrió un accidente de trabajo al ser alcanzado por una colisión de 2 vehículos en su lugar de trabajo. Que la empresa no elaboró el acta del accidente de trabajo, ni cubrió gastos, ni incapacidades, que debió cubrir el demandante. Que la empresa abrió investigación al demandante, lo citó a descargos el 3-01-2014 por el accidente ocurrido en la planta de Yumbo, el 20-01-2014 le termina con justa causa el contrato de trabajo, el 23-01-2014 apeló la "sanción de despido" para su reconsideración conforme al artículo 23 capítulo 14 Régimen Disciplinario de la CCT vigente, que impone resolverla en 15 días hábiles siguientes, sin que surta efecto sin el cumplimiento estricto de dicho trámite. Que no tuvo respuesta del Director de Relaciones Laborales, sino de José Guillermo Engel quien desconoció el debido proceso convencional al negarle el procedimiento del artículo 26 capítulo 14.

Por su parte, CEMENTOS ARGOS S.A. al contestar la demanda (fls. 77-86), se opuso a las pretensiones, argumentando que, la relación laboral surgió entre las partes el 25-08-2007, que el contrato de trabajo terminó con justa causa y que siguió el proceso establecido en el Reglamento Interno de Trabajo -RIT- como fue citarlo y escucharlo en diligencia de descargos, porque el demandante no pertenecía al sindicato de la empresa y no lo cobijaba la CCT vigente en enero de 2014, estando acogido al plan de beneficios extralegales conforme a la cláusula cuarta del contrato de trabajo. Que el accidente de trabajo ocurrió el 21-12-2013 finalizada su jornada de trabajo, cuando se desplazaba en su moto particular dentro de la planta, en un sitio prohibido de tránsito, donde al pasar junto a un vehículo turbo que daba reversa la moto se

desestabilizó y le causó lesiones al trabajador al caerse de la moto. Que la empresa brindó primeros auxilios a través de EMI y reportó el accidente a la ARL SURA, que no exigió manejo médico alguno, ni generó incapacidad alguna. Que el 31-12-2013 la Coordinadora de Gestión Humana y Administrativa citó al demandante a rendir descargos el 3-01-2014 por violación al RIT por el referido accidente, al encontrarse en área prohibida para la circulación de motos. El 20-01-2014 se dio por terminado el contrato de trabajo con justa causa porque el actor reconoció su imprudencia, al transitar en zona prohibida, en contravía y resbalar su moto, caer al piso y ser pisado en su mano izquierda por el vehículo que daba reversa, colocando en peligro su integridad. Que el actor presentó el 23 de enero de 2014 solicitud para que se estudiara la sanción de despido conforme al artículo 26, capítulo 14, régimen disciplinario Política de Disciplina, Comprobación de faltas y apelación de sanciones de la CCT. Que no siendo beneficiario de dicho régimen, el procedimiento de investigación atendido por la empresa fue el del RIT como se adujo en la carta de terminación del contrato, capítulos 16 y 17, beneficiario además de beneficios extralegales, actualizado el 11 de septiembre de 2012, conforme a la cláusula 4 del contrato de trabajo. Afirmó que el 12-02-2014 el Director de Gestión Humana y Administrativa, José Guillermo Engel respondió la reclamación del actor, pues la apelación se surte ante el Director de Recursos Laborales o su delegado. Que además el despido no es sanción disciplinaria y que previo a tomar la decisión de terminar el contrato se ciñó al debido proceso para comprobar la violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales a cargo del demandante. Propuso las excepciones de INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, DE LA ACCIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO Y PAGO, PREVALENCIA DE LOS HECHOS REALES, PRESCRIPCIÓN, BUENA FE y la innominada.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

La decisión de primera instancia fue proferida por el Juzgado Once Laboral del Circuito de Cali, por cuya parte resolutive dispuso:

**RESUELVE:**

**PRIMERO: DECLARAR NO PROBADAS** las excepciones formuladas por la demandada.

**SEGUNDO: DECLARAR** ineficaz el despido del señor DANILO SOTO NARANJO, por no haber estado ajustado a los preceptos que reglamentaban el trámite del despido.

QARA

2

Proceso Ordinario Laboral de Primera Instancia  
DANILO SOTO NARANJO  
CEMENTOS ARGOS S.A.  
2015-158

**TERCERO: CONDENAR** a la demandada CEMENTOS ARGOS S.A., a **REINTEGRAR** al demandante DANILO SOTO NARANJO, a un cargo de igual o superior categoría al que ejercía al momento del despido, con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, y demás emolumentos, dejadas de percibir durante el periodo comprendido entre el 20 de enero de 2014, y la fecha en que se haga efectivo el reintegro, en los términos descritos en la parte motiva de este proveído. Igualmente deberán hacerse los respectivos aportes a la Seguridad Social Integral Pensión, y se le autorizara a descontar los valores que por los conceptos antes enunciados le haya cancelado al demandante a la terminación del contrato de trabajo.

**CUARTO: CONDENAR** en costas a la parte demandada. Por secretaría inclúyase en la liquidación de costas como agencias en derecho la suma como agencias en derecho el 3% de los valores objeto de condena.

Lo anterior, tras considerar el *A quo* que, el demandante estuvo vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido del 25 de agosto de 2007, debidamente afiliado al SGSS, que sufrió accidente de trabajo el 21 de diciembre de 2013, que fue citado el 31-12-2013 a descargos para verificar si debía asumir sanción disciplinaria, surtidos el 3-01-2014, y que, el 20-1-2014 le terminaron contrato de trabajo con justa causa (fls. 126-127), que el trabajador presentó recurso de apelación negado el 10-02-2014. Concluyó el Juzgado que no le es aplicable al demandante la CCT, como si el reglamento de trabajo, que prevé trámite igual al convencional e idénticas consecuencias jurídicas como lo es la ineficacia. Que la génesis de la desvinculación fue el accidente de trabajo al interior de la empresa, causado por presunto incumplimiento de deberes reglamentarios. Sin embargo, en el trámite no se

M.P. Dr. MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

cumplió que la decisión de la apelación se resolviera por el Director de Relaciones Laborales, lo cual comporta un despido ilegal (SL-3424 de 9-08-2018), pues se vició el trámite al desconocer esa fase del trámite reglamentario y el debido proceso (art. 29 C.P.). Declaró ilegal e ineficaz el despido e impuso las condenas reseñadas. Declaró no probada la excepción de prescripción.

### **APELACIÓN PARTE DEMANDANTE**

La apoderada judicial de la parte **demandada** apeló la decisión, en lo atinente al despido declarado injusto, en vista que se aplicó el procedimiento previsto en el artículo 66 del RIT y se dio respuesta al recurso interpuesto por el demandante. Que además hubo faltas que dieron lugar a la existencia de la justa causa, y que por tanto, apela en todo lo que resultó desfavorable a la demandada.

### **ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN LA SEGUNDA INSTANCIA**

Mediante providencia del 23 de noviembre de 2021, el Despacho ordenó correr traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión, tal como lo dispone el decreto 806 del 4 de junio de 2020. En dicha oportunidad, formuló alegatos la demandada que, en lo atinente al punto apelado desde primera instancia, destaca y profundiza en lo siguiente:

8. Una vez despedido, el señor Danilo Soto dirigió una comunicación al Director Regional de Gestión Humana solicitando "que la sanción de "despido" que me impuso la empresa sea estudiada y reconsiderada...", citando como sustento una norma de la Convención Colectiva de Trabajo, a sabiendas que dicha Convención no le era aplicable. A pesar de las inconsistencias planteadas, mi representada le dio respuesta a su solicitud.
9. La comunicación del punto anterior:
  - a) La dirigió y remitió el señor Danilo Soto al Director Regional de Gestión Humana.
  - b) En ella hizo referencia a que se le impuso una "sanción de Despido", cuando lo cierto es que ni en el contrato de trabajo ni en el Reglamento Interno de Trabajo se equipara o se acuerda que el despido con justa causa sea equiparado o con efectos de una sanción.
  - c) Solicitó expresamente fuera "estudiada y reconsiderada" a la luz de una **norma convencional** (sin ser beneficiario de la convención sino del Plan de Beneficios), lo cual no es sinónimo, ni puede equipararse, ni debe entenderse, como el recurso de apelación previsto en el Reglamento Interno de Trabajo que, además, debía dirigirse al Director de Relaciones Laborales (no al Director Regional de Gestión Humana).
  - d) El hecho de no ser beneficiario de la convención no prohibía, ni impedía al señor Danilo Soto, que solicitara al empleador que su caso fuera estudiado y reconsiderado a la luz de una norma convencional, por tanto, se trató de una petición como cualesquiera otra que hubiera podido presentar, petición que, en este caso, le fue contestada de manera oportuna.

## CONSIDERACIONES:

Como cuestión de primer orden, se advierte que, de conformidad con el principio de la consonancia establecido en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S., **“la sentencia de segunda instancia, así como la decisión de autos apelados, debe estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación”** y, en tal sentido, la Sala solo se referirá a los puntos objeto de inconformidad expuestos por la parte demandada en su recurso, sin lugar a atender aquellas puntos adicionales que se pretenden involucrar con los alegatos de segunda instancia.

Así las cosas, el problema jurídico a resolver por la Sala, se concreta en establecer si se aplicó o no el debido proceso establecido en el RIT, que a su vez justifique o no la terminación unilateral del contrato de trabajo del demandante con justa causa, en particular en la fase final de apelación de la decisión.

En efecto, en la sentencia SL3424 de 2018 se afirmó que:

*“(...) no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso.*

*Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa (...) toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral”.*

Ahora dicho marco de legalidad de la terminación del contrato de trabajo lo otorgan el contrato de trabajo, el reglamento interno de trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo, la Ley y la Constitución Política Colombiana, todo a partir

de aquello que se le enrostró al trabajador.

Así, resulta válido observar la carta de terminación contractual, en la cual el 20 de enero de 2014 se informó al demandante que transgredió el RIT en los artículos 47-7, 51-7, 53-10 y que se la empresa siguió el procedimiento estipulado en dicho reglamento, en los capítulos 16 y 17.

Yumbo, Enero 20 de 2014.

Señor  
DANILO SOTO NARANJO  
Auxiliar Centro de Distribución

↓ 6. 630. 231

Me permito comunicarle la determinación de la Empresa de dar por terminado, con justa causa, el contrato de trabajo suscrito con usted el día 17 de febrero de 2003 a partir del 20 de enero de 2014.

La decisión que antecede se tomó con base en las declaraciones de la audiencia de descargos que se le realizó el día 03 de enero de 2014 en el cual usted acepta toda la responsabilidad sobre los actos que lo originaron.

Con su proceder usted trasgredió el Reglamento Interno de trabajo en los siguientes artículos:

**Artículo 47. Los trabajadores tienen como deberes:**

7. Recibir y aceptar ordenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo y con la conducta en general, en su verdadera intención que es la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la Empresa en general.

**Artículo 51. Son obligaciones especiales del trabajador:**

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la Empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

**Artículo 53. Se prohíbe a los trabajadores:**

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de la Empresa, o la de terceras personas o que amenace o perjudique máquinas, los elementos o el establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe, o que atente contra el medio ambiente.

Hacemos la precisión que este proceso cumple con lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo, Capítulo 16 – Política de Disciplina y Capítulo 17 – Procedimiento para Comprobación de Faltas y Aplicación de Sanciones Disciplinarias.

En consecuencia, atañe verificar a partir de los mandatos constitucionales (art. 29) si se garantizó el debido proceso al demandante contenido en el RIT, toda vez, que así lo pregonó el empleador, pero que además constituye, el único procedimiento exigible por el trabajador dado que desde primera instancia -sin reparo alguno de las partes- se descartó la aplicabilidad de la Convención Colectiva de Trabajo.

En efecto, el RIT aportado por la sociedad demandada, cuyo conocimiento aceptó parcialmente en los descargos el trabajador, y el mismo, es la base de lo decidido en primera instancia, exhibe en su capítulo XVI “POLITICA DE DISCIPLINA, ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES” y en el XVII “PROCEDIMIENTO PARA COMPROBACIÓN DE FALTAS Y APLICACIÓN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS”, ello con miras a descartar o verificar la

comisión de una falta disciplinaria, precisando en el artículo 60 del capítulo XVI que: *“Las faltas cometidas por el trabajador contra sus obligaciones especiales o sus prohibiciones laborales, que no constituyan motivo suficiente y justo para dar por terminado el contrato de trabajo, serán sancionadas con llamadas de atención por escrito (...) con suspensión no mayor de tres días, cuando se trate de la primera suspensión, ni superior a ocho (8) días en la siguiente suspensión”*. Regulación que determina que el despido o terminación del contrato, no se tipifica reglamentariamente como sanción disciplinaria al interior de CEMENTOS ARGOS S.A. y que debe atenderse el respeto del debido proceso, conforme al capítulo XVIII “TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA”, que de manera adicional al trámite de descarte de una mera falta disciplinaria aplicado por la empresa, cuyo objetivo es *“mantener el orden en el trabajo, educar y corregir los errores para mejorar el comportamiento y la eficiencia laboral”* (artículo 59) y no despedir como en éste caso tomó la opción y decisión el empleador, impone en el artículo 66 lo siguiente:

“Artículo 66: Derecho de apelación por terminación contrato por justa causa. Cuando la Empresa diere por terminado un contrato de trabajo por alguna de las justas causas contempladas en el reglamento interno, el contrato de trabajo, o la Ley, el trabajador despedido podrá apelar por escrito ante el Director de Relaciones Laborales o ante quien éste delegue, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la entrega de la carta en que se le notifica tal decisión. Para sustentar la apelación, el trabajador despedido podrá aportar las pruebas pertinentes, la información que considere necesaria y los antecedentes del caso. La apelación se resolverá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que hubiere sido interpuesto el recurso. Si se encuentra mérito para reintegrar al trabajador o para cambiar la decisión adoptada por la Empresa, se le pagarán los salarios y prestaciones a que hubiere lugar”

Reglamento que de conformidad con lo establecido en los artículos 104 a 125 del C.S.T., modificados por la ley 1429 de 2010, exige la exhibición y publicación por el empleador del mismo. De tal manera, que resulte oponible al trabajador, tal como él mismo lo reclamó y lo aplicó el empleador. Cuenta el documento aportado con la Resolución de aprobación 00159 del 14 de diciembre de 2006 emanada del Ministerio de Protección Social, Dirección Territorial Atlántico, exigida para entonces, y cuya aplicación, por conocimiento previo exige el demandante, deducible también de la ejercitación de su derecho de apelación frente a la carta de terminación de su contrato.

Ahora, aflora el cabal cumplimiento de las siguientes etapas reglamentarias de orden disciplinario, al interior de CEMENTOS ARGOS S.A., que le condujeron

a descartar la aplicación de una sanción disciplinaria y proceder con la terminación del contrato:

1. Determinación fecha de conocimiento de la falta: Acaeció conforme a las confesiones de las partes y afirmaciones realizadas desde sus escritos de demanda y contestación, el 21 de diciembre de 2013, cuando el trabajador sufre un accidente al interior de su lugar de trabajo cuando transitaba en su moto.
2. Notificación por escrito al trabajador de los hechos que han motivado la citación: 31 de diciembre de 2013, esto es, 10 días después, lo que satisface la coetaneidad entre los hechos y el inicio de la verificación de la comisión de una falta o configuración de una justa causa para terminar el contrato de trabajo.

Yumbo, 31 de diciembre de 2013

RADICADO 2013T0039440

Señor  
**DANILO SOTO NARANJO**  
c.c. 16630231  
Ciudad

**Asunto:** Verificación hechos disciplinarios siguiendo el procedimiento establecido en el reglamento interno y la convención colectiva de trabajo vigente.

En cumplimiento del debido proceso, le solicitamos presentarse en las oficinas de la Dirección de Gestión Humana y Administrativa el **03 de enero de 2014 a las 2:00 p.m.** para responder descargos por la presunta violación al reglamento interno de trabajo por los hechos que se describen a continuación:

"En horas de la tarde a las 17:30 en las instalaciones de Argos se presentó un accidente en el área de la carpa de logística donde colisionaron dos vehículos uno de ellos una NPR turbo de placa SPK 688 de la empresa Imbocar conducida por el señor José Eduardo cuenca cc: 94.313.828 y el señor Danilo Soto que conducía la moto de su propiedad de placas BKU 38D. Según lo manifestado por el señor José Eduardo, al retroceder miro sus retrovisores derecho e izquierdo y no observo nada, después noto que gritaron y era el señor Danilo en el suelo quien se cayó de la moto alcanzándose a lesionar su mano izquierda; el conductor del vehículo explica que la moto y el señor Danilo estaban en una área no permitida para motos."

Cabe anotar que no fue posible tomar la versión de los hechos por parte del personal del Tránsito que llegó a la Planta, ya que se levantó la moto y –según explicaron – el Sr. Danilo dijo que "no era sino un raspón"

A la diligencia puede venir con dos compañeros de trabajo, si usted así lo desea.

Se le recuerda que su asistencia a la diligencia es de carácter obligatorio y si existe alguna circunstancia que le impida cumplir con esta citación, favor notificarlo con el fin de reprogramarla.

Atentamente,  
**Original Firmado por:**  
**Maria Ximena Cabal P.**

Maria Ximena Cabal Parra  
Coordinadora de Gestión Humana y Administrativa

3. Información del derecho a comparecer para hacer los descargos respectivos. Se atendió en la comunicación *ut supra*.
4. Señalamiento de la falta o causal que se imputa. Se atendió en la comunicación *ut supra*.
5. Fijación del día y la hora a presentarse a la audiencia de descargos: 3 de enero de 2014, a las 2:00 p.m., conforme a la comunicación *ut supra*.
6. Asistencia con 2 compañeros, si lo estima conveniente. Se dijo así en la comunicación *ut supra*.
7. Levantamiento de acta de la diligencia de descargos, firmada por los intervinientes y entrega de copia al trabajador

Yumbo, Enero 03 de 2014

**ACTA DE DESCARGOS  
CEMENTOS ARGOS**

En Yumbo a los 03 días del mes de enero de 2014, se reunieron en las oficinas de la empresa Cementos Argos S.A. Planta Yumbo, por una parte, José Guillermo Engel, en su calidad de Director de Gestión Humana y Administrativa y por otra Danilo Soto Naranjo, como trabajador previamente citado y Heriberto Palacios como compañeros.

Siendo las 2:40 p.m. se inicia la sesión.

"En horas de la tarde del 21 de diciembre a las 17:30 en las instalaciones de Argos se presentó un accidente en el área de la carga de logística donde colisionaron dos vehículos uno de ellos una NPR turbo de placa SPK 588 de la empresa Imbosar conducida por el señor José Eduardo Cuenca cc: 94.313.828 y el señor Danilo Soto que conducía la moto de su propiedad de placas BKU 380. Según lo manifestado por el señor José Eduardo, al retroceder para sus retrovisores derecho e izquierdo y no observo nada, después noto que gritaron y era el señor Danilo en el suelo quien se cayó de la moto alcanzándose a lesionar su mano izquierda. El conductor del vehículo explica que la moto y el señor Danilo estaban en una área no permitida para motos"

A la diligencia puede venir acompañado de dos compañeros de trabajo si usted así lo desea.

Se le recuerda que su asistencia a la diligencia es de carácter obligatorio y si existe alguna circunstancia que le impida cumplir con esta citación, favor notificarlo con el fin de reprogramarla.

Se solicita al señor Danilo Soto la versión de los hechos que se le imputan:

Lo que yo hice es un acto imprudente, sino como en ese momento yo ya sabía, quería darle una observación a Heriberto. Sino que cuando salí, yo iba despacio, pero el piso de la Sodapa tenía cemento y ahí me resbalo. No existió colisión de los dos vehículos. Cuando el conductor hecha reversa me pisa la mano. Yo ando en moto en la calle normal y nunca me ha sucedido nada. Ese día la planta estaba sola, habían dos camos. Yo reconozco mi imprudencia. Cuando sucedió Heriberto llamo a la Brigada y llegó también EME a valorarme. Cuando entro un guardia de tránsito yo le dije que no había necesidad que le devolviera los papeles al conductor del vehículo. Que yo estaba bien. Al otro día me presente a la EPS y me valoraron. He tenido una recuperación muy acelerada. El vehículo no me tocó para la caída, solo cuando eché reversa me pasa la llanta por encima. Al otro día me llamo Emilio García a la casa a preguntar como estaba, yo le dije que no se preocupara que yo me recuperaba en los 4 días de descargo. Eso es todo.

Se le da la palabra al acompañante Heriberto Palacios:

Lo que ha dicho Danilo, así sucedieron las cosas. No tengo nada que agregar. De pronto en su afán de dar una información por su salud, no es normal que se haga y como se iba a su descargo y estaba dejando todo organizado, quiso dar la información y ahí sucedió el percance. Eso es todo.

Con el fin de dar mayor claridad sobre algunos puntos de los hechos presentados solicitamos responder las siguientes preguntas:

JGE: Cual es su cargo dentro de la compañía?  
DS: Auxiliar Centro de Distribución

JGE: En estos momentos en qué área se encuentra trabajando?  
DS: Yo ya había terminado mi labor, sino que me quede adelantando las ordenes. Ingrese a las 5:30 am. Me encuentro en el Centro de Distribución Planta Yumbo.

**ARGOS**  
CIMENTOS ARGOS S.A.  
A0518382 302

DS: 10 años.

JGE: Conoce las normas de seguridad del área donde sucedió el evento?

DS: Si, lo único que tengo entendido, la empresa martilla mucho sobre la seguridad. Se enfocan mucho en la campaña cuidémonos. Incluso yo les recomiendo a los trabajadores del montacargas que sean cuidadosos, ellos ya han tocado las columnas. Yo tengo mucho compromiso con mi trabajo y estoy muy pendiente de los accidentes.

JGE: usted ha recibido retroalimentación sobre estos actos por parte de sus jefes directos?

DS: si la ha recibido porque aquí se martilla mucho eso sobre la parte de seguridad industrial.

JGE: Conoce usted el reglamento interno de trabajo?

DS: Si algo lo conozco.

JGE: que opina del siguiente artículo del reglamento interno, artículo 51, inciso 7 y artículo 53, inciso 10?

DS: si lo he hecho. Hubo unos escritorios que habian al lado de las estibas los cuales fueron retirados. Si lo tengo cuenta la seguridad.

Heriberto manifiesta: en el caso de Danilo, hay una zona vehicular, él por no dejar la moto en esa zona que también es prohibido, los vehículos estaban quietos. En esos momentos no se vislumbraba nada. Uno ve el panorama y no ve riesgos. Y él se arrima a la bodega a dar la información.

JGE: Desea agregar o aclarar algo a la presente diligencia de descargos?

DS: Yo si quiero decir algo muy personal, Yo estoy muy apenado con la organización. Estoy impresionado porque sentir en carne propia cuando un camión le pase por encima de la mano. Estoy preocupado, porque tengo 55 años y quiero pensionarme en la empresa, me sobra sentido de pertenencia y quiero seguir en la empresa. Uno no busca los accidentes. Inclusive el medico me pregunta por la cantidad de días de incapacidad y yo le digo que tengo 4 días de descanso y me puedo recuperar. Afortunadamente no tuve fracturas y he podido hacer todo normalmente.

Heriberto manifiesta: yo si quiero decir algo sobre el compromiso y como se iba de descanso, él quiso hacer una aclaración para no dejar nada pendiente. Eso es compromiso. La zona estaba fuera de riesgo ya que los vehículos estaban quietos. Si fuera por falta de compromiso se hubiera ido, pero no paso así.

Se deja constancia que en el momento de presentar el acta de descargos el señor Danilo Soto se encontraba en pleno uso de sus facultades mentales y físicas.

Se firma por las partes que en ella intervinieron a las 3:00 pm.

Por la empresa

Jose Guillermo Engel  
Director de Gestión Humana y Administrativa

Trabajador

Daniilo Soto Naranjo  
18.630.771

Testigos y compañeros del trabajador

Heriberto Palacios

Auxiliar Centro de Distribución

Jose Heriberto Palacios R  
16' 696.029.

8. Decisión motivada, comunicada por escrito al trabajador (10 días hábiles posteriores a la audiencia de descargos). La carta se envió en enero 20 de 2014., esto es, al día 13.

Ahora la falta de distinción y culminación de cada uno de los trámites, tanto por parte del trabajador como por el empleador, condujo a aplicar en lo

siguiente el trámite no correspondiente, y que lo regula el referido artículo 60 del RIT.

No obstante, deben pesar en el empleador las consecuencias del trastrocamiento pues es el titular de la facultad de terminación unilateral del contrato y por ende, quien mayores garantías debe proveer al afectado, en lo atinente al debido proceso y derecho de defensa, más si así lo anunció en su propio RIT.

Lo subsiguiente debía ser la apelación ante el “Director de Relaciones Laborales o ante quien éste delegue, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la entrega de la carta en que se le notifica tal decisión. Para sustentar la apelación, el trabajador despedido podrá aportar las pruebas pertinentes, la información que considere necesaria y los antecedentes del caso. La apelación se resolverá dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha en que hubiere sido interpuesto el recurso. Si se encuentra mérito para reintegrar al trabajador o para cambiar la decisión adoptada por la Empresa, se le pagarán los salarios y prestaciones a que hubiere lugar”.

Y así debía haberse anunciado en la carta de terminación, aspecto que se echa de menos en la misma. De ahí que, el demandante, presentara apelación escrita dentro de los 3 días siguientes a la notificación, el 23 de enero de 2014, dirigida al Director Regional de Gestión Humana, pues quien comunicó el despido fue la Coordinadora de Gestión Humana.

Santiago de Cali, 23 de enero de 2014

Señor:  
**JOSÉ GUILLERMO ENGEL RICAURTE**  
Director Regional de Gestión Humana  
**CEMENTOS ARGOS**  
Ciudad.



Cordial Saludo.

Por conducto del presente documento, me dirijo a Usted en esta oportunidad para solicitar que la sanción de "Despido" que me impuso la empresa, sea estudiada y reconsiderada, de acuerdo al **Artículo 26, Capítulo 14, Régimen Disciplinario, Política de Disciplina, Comprobación de faltas y Apelación de Sanciones, y el Derecho de Apelación**, que tengo por la terminación del Contrato de Trabajo por Justa Causa, que me dictaminó la empresa, y que está establecido en la **Convención Colectiva de Trabajo Vigente**.

Por lo anterior, agradezco su atención a lo presente y quedo atento a sus comentarios.

Atentamente,



**DANILO SOTO NARANJO**  
C.C. No. 16.630.281 de Cali

La decisión fue adoptada el 10 de febrero de 2014, a los 15 días hábiles, de la siguiente manera:

ARGOS

Yumbo, 10 de febrero de 2014

Señor  
DANILO SOTO NARANJO  
Cali

16.630.231

*Daniilo Soto*

Empresa: Penedera por correo      Teléfono: Es vía Cero  
Origen: Cementos Argos S.A.      Destino: Danilo Soto  
Zona-Recib: Sumedente - Cementos Argos P  
281450000747  
Fecha: 28/02/14 Hora: 17:20:28      P.O. Calle: - C  
Asunto: SERVICIO ARGOS EN REGIMEN DE MANTENIMIENTO

Asunto: respuesta a escrito de "Reclamación"

Por medio de la presente me permito comunicarle que cualquier solicitud de Apelación se surte con el Director de Relaciones Laborales o ante quien este delegue, sin embargo le respondo su solicitud en los siguientes términos:

Respecto al Derecho de Apelación a la aplicación de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo, es importante precisarle que usted de manera libre, espontánea y voluntaria renunció a dicha Convención Colectiva, decidiendo no beneficiarse a la misma. Por tal motivo el derecho que a usted le aplica está descrito en el artículo 66 del Reglamento Interno de Trabajo.

Respecto a la solicitud de estudio y reconsideración de la terminación de su contrato por justa causa, es de aclararle que la naturaleza del despido no es la de una sanción, tal como erróneamente lo manifiesta en su escrito, toda vez que se trata de una decisión unilateral por parte de la empresa a la que se llegó, una vez surtido el trámite disciplinario, con el fin de garantizar el respeto de sus Derechos,

ARGOS  
A0124721  
www.argos.com.co

en especial el del-Debido proceso, y llegando a la comprobación de unas faltas, violaciones u omisiones graves a sus obligaciones o prohibiciones especiales, establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo y Código Sustantivo del Trabajo.

Es por lo anterior, que nos ratificamos en la medida adoptada por la empresa.

Atentamente,



**CEMENTOS ARGOS S.A.**  
José Guillermo Engel R.  
Director de Gestión Humana y Administrativa  
Zona Suroccidente  
Carrera 19 # 12-132 Via Cali - Yumbo  
Tel. 651-62-16  
Carrera 9,

Recibi Feb 12/2014  
hora 9:30 AM  
Danilo Soto Naranjo

Lo anterior indica que hubo un esfuerzo importante por parte de la demandada en salvaguardar el debido proceso, no obstante, no garantizó la doble instancia o conformidad que pregonan las normas del RIT, tal como lo concluyó el A quo, sin que sean de recibo, los argumentos formalistas en cuanto que el trabajador solicitó “reconsideración” de lo que para él fue la “sanción” de despido, sin reparar la mención a la apelación que también hizo en su escrito, dándole mayor peso a la fuente normativa (CCT) invocada erróneamente, para truncar el derecho de contradicción y defensa del trabajador.

Ante tal evidencia, se tiene certeza que al trabajador le fue terminado su contrato de trabajo, contraviniendo el trámite reglamentario lo cual impone las consecuencias de la ineficacia de la terminación del vínculo y sus derivadas condenas.

Vale la pena resaltar que, las demás condenas no fueron objeto de controversia por las partes en la alzada, más que a través de una mención genérica, vacía de pretensión impugnativa, situación que exime a esta Sala

de su estudio, en aplicación del principio de la consonancia establecido en el artículo 66A del C.P.T. y de la S.S.

Se impondrán costas a la apelante infructuosa en esta instancia a cargo de la demandada CEMENTOS ARGOS S.A. y a favor del demandante. Se incluirán por agencias en derecho la suma de \$ 1'500.000 a cargo de la demandada. Liquídense por el Juzgado de primer grado.

En mérito de lo expuesto la Sala Cuarta de Decisión Laboral del 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, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la demandada recurrente infructuosa. A cargo de la demandada y en favor del actor, se fijan como agencias en derecho la suma de **\$1.500.000**.

**TERCERO:** A partir del día siguiente a la inserción de la presente decisión en la página *web* de la Rama Judicial en el *link* de sentencias del Despacho, comienza a correr el término para la interposición del recurso extraordinario de casación, para ante la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, si a ello hubiere lugar. Sino se interponen los recursos de ley, devuélvase el expediente al Despacho de origen.

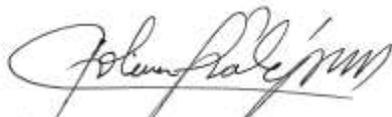
Quedan resueltos todos los puntos objeto de estudio y así se suscribe por quienes integran la Sala de Decisión.

(firma electrónica)

**MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO**  
**Magistrada**



**LUIS GABRIEL MORENO LOVERA**  
**Magistrado**



**CARLOS ALBERTO OLIVER GALÉ**  
Magistrado

**Firmado Por:**

**Monica Teresa Hidalgo Oviedo**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 008 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:

**c92313ef5d83e68cc7ecc55af8f2d8181a725bdbb02b0adab158665c368eb8**  
**82**

Documento generado en 13/05/2022 08:15:39 AM

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