

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL**

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	FABIAN MONTOYA CASTELLANOS
DEMANDADO	FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S.
PROCEDENCIA	JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76001-31-05-009-2021- 00013-01
SEGUNDA INSTANCIA	APELACIÓN AMBAS PARTES
TEMAS Y SUBTEMAS	DESPIDO SIN JUSTA CAUSA Y PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No. 020

Santiago de Cali, veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022)

En atención a lo previsto en el artículo 15 del decreto 806 del 4 de junio de 2020, una vez discutido y aprobado en la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL el presente asunto, según consta en Acta N° 002 de 2022, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el RECURSO DE APELACIÓN interpuesto por la PARTE DEMANDANTE respecto de la sentencia No. 113 del 12 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

El señor **FABIAN MONTOYA CASTELLANO** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S.**, con el fin de que: 1) se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido desde el 25 de julio de 2016 hasta el 30 de octubre de 2020, 2). se declare que su despido fue ilegal, 3). Que como consecuencia se ordene su reintegro al mismo cargo o uno similar, 4). Que se condene al pago de todas las prestaciones dejadas de percibir o, subsidiariamente, 5) se ordene el pago de la indemnización contemplada en el artículo 64 CST por despido sin justa causa.

En virtud del principio de economía procesal en consonancia con los artículos 279 y 280 de la ley 1564 de 2012, Código General del Proceso, no se estima necesario reproducir los antecedentes fácticos relevantes y procesales, los cuales se encuentran en el archivo 02DemandaPoder.pdf., en la Subsanción demanda en el archivo 06MemorialSubsanciónDemanda.pdf, y folios 2-11 archivo 09MemorialContestaciónDemanda.pdf la contestación Frutícola de Colombia S.A.S.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, mediante sentencia No. 113 del 12 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali, se declararon no probadas las excepciones propuestas por la demandada. Condenó a FRUTÍCOLA DE COLOMBIA SAS al pago de \$8.166.603 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada hasta el momento de su pago; absolvió de las demás pretensiones formuladas en la demanda y condenó en costas a la parte vencida en juicio fijando como agencias en derecho la suma de \$571.662.

Como argumentos de su decisión expresó el *A quo* que, no había lugar a ordenar el reintegro del trabajador, en tanto no se acreditó en el juicio que al momento de presentarse el despido el actor se encontrará en una debilidad manifiesta que le impidiera desarrollar sus actividades y así convertirlo en sujeto de especial protección.

Simultáneamente indicó que, pese a que con las pruebas recaudadas en el proceso se logró demostrar que el demandante sí había incumplido las reglas establecidas en el manual de selección, contratación y seguimiento de transporte de mercancía, dicha falta no encuadraba dentro de las justas causas de los numerales 4 y 6 del artículo 60 del CST, invocadas por la demandada, toda vez que el legislador ha estipulado que para que se constituyan estas causales como justas causas de despido, la falta cometida debe ser grave, y la falta cometida por el actor, de conformidad con los dichos de la accionada, ya en otras ocasiones había sido permitida, según se expuso en el testimonio de la subgerente, quien admitió que un transportador que no tuviera contrato con la empresa previa autorización de ella podía transportar mercancía.

Igualmente resaltó que, al aceptar la misma empresa que en algunos casos se ha omitido el cumplimiento de las reglas del manual de selección y contratación, la falta cometida por el actor no tuvo la connotación de grave, máxime si se toma en cuenta que con ella no se afectó el patrimonio de la empresa. Destacó que el actor sí merecía una sanción, pero no el despido que, por esa razón, procedía la indemnización por despido injusto.

RECURSO DE APELACIÓN

Inconforme con la decisión, la apoderada de la **PARTE DEMANDANTE** interpuso recurso de apelación, argumentando que aunque en la sentencia de primera instancia se mencionó que el despido no era ilegal, nada se dijo respecto de que el procedimiento realizado por la empresa para despedir a su representado no se ciñó a las reglas establecidas por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, por tanto al no cumplirse esas formalidades, el despido sí es ilegal, y por ello solicitó se revocara el numeral tercero de la sentencia 113 para disponer en su lugar el reintegro del demandante y el pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir durante el tiempo que estuvo separado de su cargo y los aportes a la seguridad social.

A su turno, el apoderado de la **PARTE DEMANDADA** apeló la decisión, destacando que al momento de proferirse la sentencia no se tuvo en cuenta que la mercancía al ser trasladada por una persona que no cumplía requisitos previstos en el reglamento y la ley sí estuvo en riesgo, especialmente por tratarse de alimentos; que por ello se debe cumplir con

todos los requisitos exigidos, circunstancia que dejo de lado el demandante al contratar a una persona por fuera de la empresa, violando los reglamentos establecidos para transportar mercancía.

Así mismo, señaló que el despido del accionante estuvo justificado, en tanto se dio como consecuencia de una justa causa, a saber, el incumplimiento de los requisitos estatuidos para la contratación de una tercera persona. Asevera que el procedimiento efectuado para despedir al demandante siguió las reglas establecidas en el reglamento de trabajo.

Finalmente indicó que, por esa razón no hay lugar a reintegrar al trabajador ni al pago de indemnización.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante auto del 07 de septiembre de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término los apoderados de las partes DEMANDANTE y DEMANDADA, los que pueden ser consultados en los Archivos 06 y 07 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a establecer en primer lugar, si el despido del que fue objeto el señor FABIAN MONTOYA CASTELLANOS, por parte de la empresa **FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S.** se impuso como sanción disciplinaria, para lo que según refiere el actor, debió cumplirse un procedimiento reglado, según lo indicó la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, y al no atenderse así da lugar a la declaratoria de ilegalidad y consecuente reintegro, con el pago de salarios y prestaciones, y aportes a la seguridad social desde la fecha del despido hasta su reintegro.

De no salir avante lo anterior, se deberá dilucidar si el despido estuvo precedido de una justa causa según lo aduce la demandada, o por el contrario obedeció a un despido sin justificación.

Se procede entonces a resolver los planteamientos previos las siguientes,

CONSIDERACIONES

Sea lo primero reseñar que en atención a lo normado en el artículo 66A CPT y SS la decisión de esta instancia se circunscribe a los asuntos materia del recurso de apelación, restricción a la competencia funcional del fallador de segundo grado, que impone el deber de decidir estrictamente dentro del marco fijado en la alzada (SL 2808-2018), con la salvedad hecha para los derechos laborales mínimos e irrenunciables del trabajador (SL8613-2017 y SL12869-2017), según lo expuesto por la Corte Constitucional en la sentencia C-968 de 2003.

Para comenzar, se destaca como supuestos de hecho debidamente comprobados los siguientes:

- (i) Que el señor FABIAN MONTOYA CASTELLANO se desempeñó en el cargo de director de operaciones en la empresa FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S. desde el 25 de julio de 2016 hasta el 30 de octubre de 2020, según consta en el folio 4 del archivo *03Anexos.pdf*
- (ii) Que el 29 de septiembre de 2020, la empresa accionada le comunico al señor Montoya Castellano de la apertura de un proceso disciplinario en su contra por no cumplir las funciones que le fueron encomendadas en el contrato de trabajo. (fls 05 a 10 *03Anexos.pdf* y 37 a 43 *09MemorialContestaciónDemanda.pdf*)
- (iii) Que el 06 de octubre de 2020, se realizó la diligencia de descargos del demandante, según quedó consignado en acta de la misma fecha suscrita por el demandante y la directora de Talento Humano de la empresa Frutícola Colombia S.A. (fls 16 a 19 *03Anexos.pdf* y 50 a 53 *09MemorialContestaciónDemanda.pdf*)
- (iv) Que el día 30 de octubre de 2020, a través de la empresa de mensajería Servientrega le fue puesta en conocimiento al accionante la carta de despido (fls 29 a 36 *03Anexos.pdf* y 56 a 63 *09MemorialContestaciónDemanda.pdf*).

Frente al debido proceso debe señalarse que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que *“el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, y en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiere pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral”* (Sentencia radicado 39934 de 2011, 30612 del 22 de abril de 2008 y 32422 del 13 de marzo de 2008, entre otras).

Así pues, de las pruebas aportadas al proceso se evidencia que ninguno de los extremos de la litis, arrió al juicio contrato de trabajo, convención colectiva o reglamento interno en el que se indique un trámite especial para el despido de un trabajador, se resalta que una cosa es el procedimiento para la imposición de una falta disciplinaria y otra la del despido, de modo que no encontrándose acreditado en el plenario un trámite especial para el despido, no encuentra la Sala motivación alguna que permita inferir que la entidad accionada vulneró el debido proceso del hoy demandante.

Ahora bien, con el fin de corroborar el despido injusto que se decretó en sede de primer grado es preciso referir que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL-11156 del 26 de julio de 2017, ha señalado que al trabajador demandante sólo le basta demostrar el hecho del despido; y por su parte al empleador demandado, que aspire salir avante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, le corresponde acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa.

La misma Corporación, entre otras, en sentencia No. 34066 del 19 de mayo de 2009, ha establecido que es obligación del empleador informar al trabajador el motivo o causal concreta de despido, para que este último pueda ejercer su derecho de defensa en debida forma, sin que posteriormente se pueda invocar una causal distinta a la manifestada al subordinado.

Y sobre la calificación de la gravedad de la falta se ha dicho por el Alto Tribunal que esta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. De allí que cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; lo relevante es que el trabajador incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin que sea necesario demostrar que produjo daño o beneficio para la entidad patronal (providencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822). En ese orden de ideas, no podría el juez unipersonal o colegiado, entrar a declarar de nuevo la gravedad o no de la falta, lo que sí debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 CST.

En el presente caso la demandada terminó unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa al señor FABIAN MONTOYA CASTELLANOS, comunicando su decisión mediante misiva del 30 de octubre de 2020 (fls 56 a 63 09MemorialContestaciónDemanda.pdf), en la que manifestó que por las irregularidades cometidas en el proceso de contratación para el transporte de mercancías los días 11, 15, y 18 de septiembre de 2020, se inició proceso disciplinario al señor Montoya Castellanos, por incumplir con las obligaciones propias de su cargo como lo es atender el procedimiento establecido en el manual de selección, contratación y seguimiento de vehículos de transporte, obligación que omitió al no entregar la documentación exigida para la contratación de un transportador a la Subgerente y aun así disponerlo para la prestación del servicio sin la documentación pertinente y sin autorización.

Igualmente, en la carta de despido se realizó un recuento del debido proceso seguido con el accionante, en la que precisan que el día 29 de septiembre de 2020 se notificó al investigado del inicio del proceso, que al día siguiente de esa notificación el señor Montoya Castellanos presentó los descargos sobre las acusaciones, información que se amplió el 06 de octubre de la misma anualidad en una reunión llevada a cabo en la empresa.

Concluye el empleador que lo anterior supone el incumplimiento grave de la obligación establecida en el numeral primero del art. 58 del CST, los numerales cuarto y sexto del art. 62 del CST, por lo que decide dar por terminado unilateralmente y con justa causa su contrato de trabajo.

El art. 58 del CST dispone como una de las obligaciones especiales del trabajador:
“1ª Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido...”

Por su parte los numerales 4 y 6 del artículo 62 del CST rezan:

“...4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

(...)

6. 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...”

Así mismo invoco violación grave al reglamento de trabajo, así:

ARTÍCULO 45 NUMERAL 1 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

Son obligaciones de El trabajador:” realizar personalmente la labor en los términos estipulado; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido...”

ARTICULO 45 NUMERAL 11 OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRAABAJADOR:

Son obligaciones de EL TRABAJADOR “Cumplir con las instrucciones que de manera especial le imparta el empleador o sus representantes, así mismo, cumplir con los reglamentos técnicos y en todos los reglamentos establecidos o que establezca el empleador para el control de las labores desarrolladas...”

Es preciso en este punto señalar frente a las causales invocadas por FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S. consagradas en el reglamento de trabajo que, al no haberse aportado este documento al proceso por ninguno de los extremos de la litis, no es posible determinar si en efecto entre las causales que aduce la empresa como graves se incluye la imputada al accionante en el reglamento, acotándose que de conformidad con el artículo 108-16 CST dentro del reglamento se debe establecer la escala de faltas, esto es, discriminarlas entre faltas leve, levísima y grave; situación que en el presente caso no se acreditó al no aportarse el reglamento de trabajo como prueba pertinente, contundente y útil para demostrar la categoría que le fue asignada a la falta por la cual fue despedido el trabajador

En este orden de ideas, considerándose la imposibilidad de validar la calificación de los hechos objeto del despido como una falta grave a las luces del reglamento interno de trabajo, es preciso indicar que las causales consagradas en el CST aludidas en la carta de terminación de contrato (fl. 16 a 19 03Anexos.pdf y 56 a 63 09MemorialContestaciónDemanda.pdf) no representan una calificación de la gravedad de la falta, pues no está determinando ninguna conducta que estimada por el empleador, de especial relevancia en su quehacer, haya determinado 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 solo 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.

En virtud de lo anterior, definidos los hechos que sirvieron de base para la terminación del contrato, corresponde a la Sala determinar si constituyen la falta grave justificante del mismo.

Así entonces, tenemos que en el caso de autos para demostrar que el despido llevado a cabo al demandante fue con justa causa, la parte pasiva aportó al plenario acta de reunión realizada el día 22 de septiembre de 2020, Auditoría interna realizada a la empresa FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S, en la que estuvo presente la Subgerente Mónica Chávez Arbeláez y el Jefe de Bodega Omar Díaz, reunión en la que se concluyó que para los días 11, 15 y 18 de septiembre de esa anualidad, se encontraron irregularidades frente a un conductor, pues la descripción realizada en el documento soporte del traslado de mercancías

no hacía referencia ni al vehículo, ni al conductor, al cual se le había cargado la entrega, y al indagar más sobre el tema se descubrió que la persona que había realizado la entrega era un tercero que no tenía contrato con la empresa, pero había sido autorizado por el señor MONTOYA CASTELLANOS, situación está que llevó a la accionada a iniciar un proceso contra el hoy demandante FABIAN MONTOYA CASTELLANOS. (fls 24 y 25 09MemorialContestaciónDemanda.pdf)

Así mismo, aportó el manual de selección (fls. 26-29 archivo 09MemorialContestaciónDemanda.pdf), contratación y seguimiento de vehículos de transporte de mercancía, que establece como responsabilidad del coordinador de operaciones -cargo ocupado por el demandante- la de *seleccionar y contratar el transporte interno (dentro de la ciudad)*. Igualmente se desprende de la documental sin mayor esfuerzo que el demandante estaba facultado para contratar el transporte, no obstante, conforme el punto 4.4 del manual, una vez seleccionado el servicio de transporte los documentos debían ser enviados a la Subgerente para que autorizara la contratación previa el cumplimiento de los requisitos.

De modo que, sí hay un incumplimiento del accionante frente a una de las obligaciones establecidas por su empleador al saltarse la autorización de la Subgerentes para temas de contratación de transportistas, pero está sola falta no se muestra suficiente para considerar que la omisión del trabajador a una de sus obligaciones de lugar al despido con justa causa, ello por cuanto la omisión del demandante, dejar que un conductor sin contrato con la empresa transportara mercancía, según se dejó establecido en la litis, ya se había permitido en anteriores oportunidades, como lo manifestó el Gerente JOHAN ANDRES MELO OLIVARES (Min 54:08 a 1:03:02) al precisar que frutícola de Colombia admite que conductores que no tienen la planilla de seguridad social como independientes transporten mercancía en misión. Información que además corroboró la Subgerente **MÓNICA CHÁVEZ** en su declaración (Min 1:14:52 a 1:36:45), quien explicó que con anterioridad al incidente presentado con el señor Alexander Galeano, el demandante había solicitado autorización para que conductores que no tuvieran contrato con la empresa transportaran el servicio.

Aunado a ello, dentro del manual de selección, contratación y seguimiento de transporte nada se indica respecto a la prohibición de que un transportador que no tenga contrato con la empresa pueda prestar el servicio de transporte en misión, es decir, que como esta situación no está descrita, se evidencia una laguna frente al tema que impide estimar su gravedad en el proceso, resaltando el legislador expresamente que la acción debe ser grave, pues no cualquier falta da lugar a una justa causa de despido.

Respecto a la causal contemplada en el numeral 4° del artículo 62 del CST, de manera expresa el legislador estableció que la negligencia cometida por el trabajador debe ser grave y poner en peligro la seguridad de las personas y las cosas-

Al revisarse los hechos que dieron lugar a la imposición de la sanción se visualiza que la acción desplegada por el actor no fue negligente, lo que se representa por la falta de cuidado y/o diligencia en el actuar. En el caso de autos el demandante **FABIAN MONTOYA CASTELLANOS** (Min 27:27 a 50:20 fl. 16Audiencia.mp4) al absolver el interrogatorio de parte manifestó que conocía desde tiempo atrás al señor Alexander Galeano transportista encargado de la mercancía y al señor Andrés la persona que iba realizar el cobro de la factura; que la mercancía no estuvo en riesgo porque él como coordinador de operaciones aseguro el proceso de carga y entrega de la mercancía, que la mercancía se cargó en el vehículo del señor Galeano en la mañana y a medio día ésta fue entregada a sus compradores y asevero que la mercancía transportada por el señor Alexander Galeano no podía constituirse en un detrimento para la compañía porque era cantidades muy mínimas y

además no se presentaron contratiempos en la entrega...” dichos que se acreditan con las facturas visible a folios 31 a 33 del archivo 09MemorialContestaciónDemanda.pdf, en las que se evidencia que la mercancía fue entregada y sumado a ello la parte la accionada nada dijo respecto de que la carga de los días 11, 15 y 18 de septiembre de 2020, hubiere presentado contratiempo, incluso su argumentación en la carta de terminación se basa en una mera suposición que no nació a la vida jurídica.

Por otro lado, con el reconocimiento realizado por la empresa FRUTÍCOLAS DE COLOMBIA S.A.S. fl 3 del archivo 03Anexos.pdf, puede evidenciar la Sala que el desempeño del trabajador FABIAN MONTOYA CASTELLANOS en la empresa había sido bueno, siempre en procura de cumplir de la mejor manera posible con sus obligaciones.

Así las cosas, considera esta Sala que la decisión del despido realizado por FRUTÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S no fue precedido de una justa causa.

Así pues, al quedar demostrado en esta instancia que el despido fue sin justa causa a lo único que tiene derecho el extremo activo de la litis es a la indemnización señalada en el artículo 64 del CST, sin embargo, como no fue objeto de apelación el monto de la indemnización esta Sala no se pronunciara al respecto.

Corolario, de lo expuesto se confirma la sentencia recurrida, sin costas en esta instancia en tanto le resultó desfavorable el recurso a los dos apelantes.

Sin que sean necesarias más consideraciones, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia resuelve en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 113 del 12 de abril de 2021, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Los Magistrados,


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA

*Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)*

Firma digital para el proceso judicial

FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA


CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA
SALVA VOTO