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	**JAZMÍN MANCILLA**
DEMANDADO	**BRILLASEO S.A.**
PROCEDENCIA	JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	**76001-31-05-005-2016-00416-01**
SEGUNDA INSTANCIA	APELACION DDA
TEMAS Y SUBTEMAS	**Despido injusto**. No acreditó el empleador la gravedad de la falta imputada
DECISIÓN	CONFIRMA

SENTENCIA No.353

Santiago de Cali, veintinueve (29) de octubre de dos mil veintiuno (2021).

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°24 de 2021, se procede a dictar SENTENCIA en orden a resolver el recurso de apelación interpuesto por BRILLASEO S.A. contra la sentencia No. 166 del 29 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali.

ANTECEDENTES

La señora **JAZMÍN MANCILLA** presentó demanda ordinaria laboral en contra de **BRILLAASEO S.A.**, con el fin que: 1) se declare la ilegalidad del despido con justa causa del que fue objeto, en consecuencia, 2) se reconozca y pague la suma de $4.603.000 por concepto de indemnización del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, así como $6.741.000 correspondiente a indemnización por el tiempo que hacía falta para la terminación del contrato y la sanción moratoria del artículo 65 del CST.

En virtud del principio de la 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 los folios 76-87, 89-90 subsanación demanda, 104-111 contestación BRILLASEO S.A.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Surtido el trámite de primera instancia, el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia No. 166 del 29 de octubre de 2020, declaró no probadas las excepciones de mérito propuestas por la demandada, y en su lugar declaró que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo a 3 meses, prorrogado a un año a partir del 25 de octubre de 2015 y con finiquito en octubre 24 de 2016, el cual fue terminado unilateralmente y sin justa causa por la empleadora el 1 de febrero de2016, condenando a BRILLASEO S.A. a reconocer y pagar a la actora la suma de $6.067.204 por concepto de indemnización por

despido injusto, debidamente indexada al momento de pago. Emite condena en costas contra de la demandada, incluyendo como agencias en derecho la suma de $600.000.

Como argumento de su decisión, indicó el *A quo* que no hay lugar a declarar la estabilidad laboral reforzada por salud a la actora, pues la demandante para el momento del despido el 1 de febrero de 2016, no se encontraba calificada por ninguna patología, ni presentaba afectación en su salud que le impidiera o dificultara realizar su labor en condiciones normales, no tenía recomendaciones o restricciones medico laborales ni incapacidad. Sostiene que si bien el empleador conocía del accidente laboral que había sufrido la trabajadora y el tratamiento que seguía, las mismas no son razones suficientes para que se estime beneficiaria de la estabilidad reforzada, reseñando que fue calificada 7 meses después de su despido con una PCL del 0%. Por lo anterior, exonera a la demandada del pago de la indemnización del artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En punto a la justa causa del despido explica, que de los descargos rendidos por la accionante y de las declaraciones de los trabajadores no se desprende que la demandante hubiere actuado con la intención de matar, lastimar o hacer daño a su compañera; y tampoco se presentó ofensa, ni actos que generaran perjuicio al empleador. Resalta que los malos tratamientos y la violencia revisten el carácter de actos de indisciplina grave cuando impiden el normal desarrollo de la relación laboral, lo que para el a-quo no aconteció en el presente asunto. Sostiene que no es dable determinar si se agotó un debido proceso en el despido de la demandante, pues al plenario no se aportó el reglamento interno de trabajo, aclarándose que, tratándose de despido, no es necesario realizar procedimiento previo.

En consideración a lo anterior accedió a la indemnización del artículo 64 del código sustantivo del trabajo, llamando la atención sobre el hecho que las personas que iniciaron los actos de indisciplina no fueron despedidas. Para calcular la indemnización expuso que la actora signó un primer contrato de trabajo a término dijo con la demandada el 25 de octubre de 2013, con vigencia de 3 meses, el cual indica conforme lo dispuesto en el art. 46 del CST sólo podía prorrogarse por 3 periodos iguales, los que refiere se dieron así:

Contrato inicial:	25/10/2013 al 24/01/2014
Primera prórroga:	25/01/2014 al 24/04/2014
Segunda prórroga:	25/04/2014 al 24/07/2014
Tercera prórroga:	25/07/2014 al 24/10/2014

En consecuencia, a partir del 25 octubre 2014 el contrato se prorrogó por un periodo de 1 año, es decir hasta el 24 de octubre de 2015 y así sucesivamente, lo que quiere decir que el último contrato inició el 25 de octubre 2015 y finalizaría el 24 de octubre del 2016, pero el mismo se finiquitó el 1 de febrero de 2016, esto es, faltando 264 días para su vencimiento, correspondiendo a la demandada pagar al accionante la suma de $6.067.204 como indemnización por despido injustificado.

En cuanto a la sanción del artículo 65 del CST, dijo que no hay lugar a su pago, pues la misma sólo procede ante el impago de salarios y prestaciones debido a la terminación del contrato de trabajo, acreencias estas que no ha indicado la actora se le adeuden.

RECURSO DE APELACION

La apoderada de la PARTE DEMANDADA interpone recurso de apelación solicitando se revoque la sentencia de primera instancia en cuanto a la indemnización por despido injusto, pues no da por demostrado estándolo que la terminación del contrato de trabajo de la señora Yamileth Mancilla el 1 de febrero de 2016, se dio por una violación grave a sus deberes contractuales y legales, es decir, por una justa causa objetiva.

Añade que el despacho dio por demostrado sin estarlo que la terminación del contrato de trabajo de la demandante se produjo sin una justa causa, pese a que quedó probado con los testimonios rendidos en los descargos por las personas que estaban presentes el día de los hechos, cómo se presentó la agresión de la actora a la señora Janeth.

Expone que dentro de la investigación que se adelantó por los hechos sucedidos se recaudó el testimonio de los compañeros de trabajo involucradas en el hecho, quienes dieron fe acerca de la agresión de la que fue víctima la señora Janeth y se inició la investigación, escuchando las versiones. Refiere que a la demandante se le citó correctamente para que rindiera su versión, que incluso los testigos fueron muy explícitos en reseñar lo que había pasado y la agresión; así mismo, mencionaron los resultados de la agresión.

Indica que la carta de terminación del contrato de trabajo que se entregó a la trabajadora, está suficientemente sustentada en las normas laborales, donde se especifica que cualquier agresión contra el empleador o compañeros de trabajo, es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; circunstancia que llevó al empleador a dar por terminado el contrato, se cumplió con notificar la decisión, la cual no quiso recibir la accionante, por lo que hubo que enviársela por correo certificado.

Refiere que los hechos acaecidos el 3 de enero de 2016 dan cuenta de la agresión recibida por la señora Nancy Janeth, e inclusive mencionaron afectaciones en un dedo y cara, expone que las agresiones no necesariamente deben tener secuelas físicas, pues los testigos y la misma señora Janeth mencionó como se dieron tales agresiones, con una manguera, agresiones que alteran la disciplina con que los trabajadores deben desempeñar sus labores.

ALEGATOS DE CONCLUSION

Mediante auto del 28 de mayo de 2021, se dispuso el traslado para alegatos a las partes, habiendo presentado los mismos en término, el apoderado de la parte demandante que puede ser consultado en el archivo 05 del expediente digital, y a los cuales se da respuesta en el contexto de la providencia.

PROBLEMA JURÍDICO

Acorde con los planteamientos de la alzada, surge para la Sala como problema jurídico a resolver, establecer si existió una justa causa para el despido del que fue objeto la señora JAZMIN MANCILLA o por el contrario el empleador no logró demostrar los hechos en que basó el mismo.

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).

Inicialmente se destaca que no es materia de debate dentro del proceso los siguientes supuestos de hecho:

(i) Que entre el demandante y la empresa BRILLASEO S.A., se suscribió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por tres meses, con vigencia inicial a partir del 25 de octubre de 2013, prorrogado hasta el 24 de

octubre de 2016, según consta en contrato individual de trabajo a folio 75 y la carta de despido a folio 12.

(ii) El referido contrato fue terminado aduciendo justa causa por parte del empleador a partir del 1 de febrero de 2016 (fl. 12), como se consigna en escrito del 23 de enero de 2016 (fl. 12), la cual fue signada por el supervisor general y dos testigos más, ante la negativa de la demandante a firmarla.

(iii) Como hechos que justifican la decisión del retiro unilateral del servicio se consigna en el escrito lo siguiente:

"*…a los hechos ocurridos el día 3 de enero de 2016 en su lugar de trabajo, las instalaciones de la empresa cliente PLANTA TECNOQUIMICAS JAMUNDI, donde usted teniendo una actitud grave de indisciplina y un comportamiento de total irresponsabilidad ante las obligaciones que impone tanto el contrato de trabajo como el reglamento interno, fue llamada a diligencia de descargos, debidamente establecidos y narrados en el acta realizada el día 14 de enero de 2016 (…)*

Para resolver el problema jurídico planteado debe indicar la Sala en primer término, acorde con la jurisprudencia reiterada de la Corte (SL-11156 del 26 de julio de 2017), que al trabajador demandante sólo le basta demostrar el hecho del despido; y por su parte al empleador demandado, que aspire a 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 corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones definir ese calificativo. De ese modo, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación a lo dispuesto en esos actos, que si se califica de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; sin que sea dable para el juez unipersonal o colegiado, entrar a declarar de nuevo la gravedad o no de la falta; lo que sí se 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 del CST. Lo relevante es que el trabajador incurra en una de las faltas calificadas como 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 el presente caso la demandada terminó unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa a la señora YASMIN MANCILLA, comunicando su decisión mediante misiva del 23 de enero de 2016 (fl. 12). El despido por justa causa de la demandante se sustentó en hechos de grave indisciplina y comportamiento irresponsable ocurridos el 3 de enero de 2016 en las instalaciones de la Planta Tecnoquímicas Jamundí, los que según se indica en el acto, quedaron narrados en acta del 14 de enero de 2016, y que se resumen en la misma misiva de despido así:

"

a) *Acto de indisciplina, falta de respeto, malos tratos, violencia, pelea, agresión física y verbal hacía una compañera en el lugar de trabajo (empresa cliente) y durante su turno laboral, en presencia de compañeros, ocasionando lesiones a su compañera, lo que obviamente ocasiona un perjuicio grave a la compañía toda vez que además de los daños que esta clase de comportamientos ocasionan, a la imagen de la empresa, afectan el clima laboral entre compañeros y la relación contractual entre Brillaseo y la empresa cliente.*
b) *Omisión a directrices y órdenes dadas por la compañía, en cuanto a mantener el estricto orden y respeto en la relación con compañeros procurando el buen clima laboral, y reportar a su jefe o a la compañía comportamientos o actos que vayan en contra de la disciplina o que sean negativos hacía la compañía por ser inadecuados y tendientes a dañar la imagen de la empresa, lo cual usted omitió al no reportar los actos inadecuados y negativos de sus compañeros y por el contrario involucrarse en ellos causante lesiones a su compañera y afectando gravemente la compañía."*

Los hechos reseñados fueron subsumidos en lo dispuesto en los numerales 2 y 6 del artículo 62 del CST, para dar por terminado el contrato de trabajo, indicando que la actora incurrió en la violación a las obligaciones preceptuadas en el numeral 1 del artículo 58 de la misma norma y de las prohibiciones y obligaciones establecidas en el reglamento interno de trabajo preceptuadas en los numerales 4 y 5 del artículo 43, incurriendo consecuentemente en falta grave contra la empresa, contemplada en el literal d) del artículo 48 del reglamento interno de trabajo.

Es preciso indicar que al plenario no fue aportado el reglamento interno de trabajo, motivo este por el cual no puede tener esta Sala de decisión como cierto el hecho que las conductas imputadas a la actora fueron cualificadas como faltas graves; en este orden de ideas, debe tenerse en cuenta que 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.

De allí que se deba acudir al precepto del numeral 6º, artículo 62 CST, a fin de establecer si acorde con el mismo, las conductas endilgadas al accionante representan la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que se disponen en los artículos 58 y 60 CST; en particular, acorde con la imputación de cargos, se tendría que analizar la contenida en el numeral 1º del artículo 58 CST: "1. 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 le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido"; Asimismo, el numeral 2 del art. 62 del CST: "*todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo"*.

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.

Al plenario se aportó Acta de diligencia de cargos y descargos adelantada el 14 de enero de 2016 a la demandante (fls. 16 a 21), por "*omisión a políticas y procedimientos establecidos por Brillaseo S.A. y por la empresa cliente y/o violación a prohibiciones y obligaciones establecidas contractual y reglamentariamente por Brillaseo S.A. principalmente por:*

1. *Agresión física a la operaria Nancy Vergara, causándole heridas en la cara, tronchándole un dedo y moretones en el brazo, debido a que la mojó con una manguera sin intención.*

Al iniciar los descargos se le puso de presente a la trabajadora sus derechos, entre ellos, el de estar acompañada por dos testigos. Luego se le indagó sobre los hechos antes descritos, a lo que contestó:

"*Nosotros estábamos el domingo trabajando en área estéril que es un área donde hacen medicamente para animales, entonces yo estaba trabajando con la maquina de lavar el piso, la de cepillar y la tenía prendida, cuando uno estaba trabajando debe hacerlo con responsabilidad porque puede dañar algo en el área, ese día allá estaban jugando yo estaba trabajando, pues Nancy y entonces estaba Olga, zully y Jorge, entonces la señora empezó a echar agua y le dije que no echara agua, y ella siguió echando, le dije que si me mojaba el celular me lo paga, le dije 3 veces que no me echara agua, ya después le dije que si me volvía a echar le quitaba la manguera y la bañaba, entonces ella me volvió a echar agua, y fue a forcejear con ella, yo no la agredí, solo la moje, cuando le quite la manguera, como a la hora viene una compañera a decirme que había lastimado a Nancy, mi error fue haberle quitado la manguera, después de que le dijeron que la había lastimado para pedirle disculpas, porque pensé que no le había hecho nada"* (sic)

Luego se le preguntó porque los testigos y la señora Nancy manifestaron que "*se le fue encima …con la intención de agredirla"*, asegurando la demandante que no golpeó a la compañera, que sólo se dirigió hacía ella a quitarle la manguera y mojarla, pero su intención no fue hacerle daño; aseverando que no era cierto que sólo la chispearan accidentalmente, manifestando la actora que sus compañeros la estaban mojando intencionalmente y que ya les había dicho que no lo hicieran. Aclara que si la señora Nancy Vergara salió lastimada fue por el forcejeo para quitarle la manguera y mojarla. Indicó igualmente que no reportó el comportamiento de los compañeros que la estaban mojando, porque nunca creyó que la compañera iba a salir lastimada. Aceptó que su conducta fue negligente y contraria al sentido de responsabilidad que le impone la función de operaria. Al interrogársele respecto de su comportamiento con los compañeros, dijo que nunca había sido grosera con nadie, que incluso existe una familiaridad, negando haber hecho el comentario "*no tiene inconveniente en pegarle tres puñaladas al que le haga echar"*.

Adicionalmente, se allegó oficio de citación a la señora María Zully Luna a descargos (Fl. 112), para el 4 de enero de 2016 "*con el fin de escuchar su versión, justificar su testimonio sobre agresión física de la señora Jazmín Mancilla a la señora Nancy Vergara, operaria de aseo TQ Jamundí y ocurridos en el área el día 3 de enero de 2016"*; junto con el acta de diligencia de descargos llevada a cabo en la calenda en mención (fl. 113), en la que expuso la señora María Zully Luna que: "*Yo vi que Jazmín salió furiosa y le entregó el celular a Olga y le dijo téngame el celular y se fue encima de Nancy a quitarle la manguera y la cogió con mucha fuerza como con rabia y ahí la baño por toda parte, no la dejaba ni respirar como apretándola; ya al ratico que la soltó la vimos toda golpeada y rayada la cara y le lastimo el dedo y se le hincho y yo la sobe".*

Igualmente se aportó la citación a descargos hecha a la señora Olga Lucia Torres por los hechos antes mencionados, para el 4 de enero de 2016 (fl. 116), en la diligencia expuso la trabajadora que: "*El día 3 de enero a las 2:30 pm aproximadamente estábamos en el área de estéril haciendo el aseo general ya que nos mandaron a hacer lavado de pisos con Jazmín, María Zully estaba limpiando polvo con el compañero Jorge Luis Cortez y estábamos terminando la labor. Yo trapeaba el piso, Jazmín manejaba la maquina cuando vía a Nancy mojándose con Jorge muy risueños; Yo seguí trapeando cuando Nancy me llamó y me dijo esta acalorada? Y me apuntó con la manguera y me hecho agua pero Jazmín estaba*

adelantico de mí y le chispeo a ella y Jazmín le respondió que si le mojaba el celular se la tenía que pagar y que si le seguía echando agua la bañaba y entonces vi cuando Nancy cogió la manguera y se asomó dónde estaba María Zully y le apunto con la manguera para mojarla y de nuevo le chispeo a Jazmín, la señora Jazmín me dijo téngame el teléfono y se fue a quitarle la manguera a Nancy y vi que estaban forcejeando y la baño con agua. Se devolvió como enojada con los ojos brotados y me pidió el celular y vi a Nancy cuando le mostraba la mano a Jorge" (fl. 117 – 119).

También se aportó la diligencia de descargos del señor Jorge Luis Cortez (fls. 120 a 123), quien expuso frente a los hechos objeto de estudio: "*Yo vi cuando Nancy le hecho el agua a Olga y le chispeo a Jazmín con la brisa del agua; luego vi que Nancy se asomó a mojar a María Zully y otra vez le chispeo a Jazmín y cuando vi fue que se vino como un toro enojada y cogió a Nancy a quitarle la manguera y la estrujo y la mojo por todo lado y se veía como con rabia y ya luego vi que se fue. Cuando veo a Nancy rayada la cara y la mano"*; y los descargos de la señora Nancy Janeth Vergara (fls. 124 a 127), quien expuso: "*el día 3 de enero a las 2:30 pm estábamos lavando paredes, puertas con manguera en el área de estéril (aseo general) con el compañero Jorge Luis Cortez y estábamos terminando la labor, yo empecé a jugar con Jorge tirándole agua un chorrito con una manguera y él también al rato cuando me descuide me respondió igual sin problema, yo volví a coger la manguera y le eche un chorrito a la Sra Olga Lucia Torres pero le calló a la Sra. Jazmín porque el chorrito es en forma de aspersión, pero yo sé cómo es ella de impulsiva y no fue mi intención mojarla porque ella es una persona agresiva y yo no estaba jugando con ella. Ella respondió de mala forma y como molesta que cuidado le mojaba el celular porque que se lo tenía que pagar y yo volví e hice lo mismo con otra compañera María Zully de mojarla con la manguera, pero igualmente por accidente le calló (sic) brisita de agua por aspersión a la Sra. Jazmín Mancilla; La señora Jazmín le paso el celular a la señora Olga Torres y me dijo eso es lo que quiere que la bañe pero se veía enojada a mí me dio miedo y le dije no no no. Ella cogió la manguera a quitármela y me troncho un dedo y me rasguñó la mano y no recuerdo como, pero con la pistola me rasguño la cara y me moreteo un brazo porque me arrincono contra la puerta. Me metió el chorro por la espalda dentro de la blusa y el pantalón en la cola y yo ya me dejé que me hiciera lo que quisiera porque me dejo maltratada y con miedo y cuando termino que soltó la manguera me dijo que se había quedado contenta y que si me había bajado la calentura yo no le respondí nada porque tenía mucho susto"*.

A folio 128 y 129 se encuentra el Acta No. 0062 del 29 de marzo de 2016 emitida por la Policía Metropolitana de Cali que da cuenta de una querella por parte de la señora Sandra Patricia Rodas Ospina, quien indicó que era supervisora de la demandante, quien por un problema disciplinario fue despedida, temiendo por su integridad por cuanto hubo comentarios relacionados con que la señora MANCILLA había manifestado que si la despedían le daba puñaladas al que fuera; ante estos hechos dijo la accionante que no ha elevado dichas manifestaciones, refirió que la señora RODAS la hizo despedir del trabajo porque le cae mal. Se llego a acuerdo "*de no agredirse mutuamente tanto física o verbalmente o de ninguna de las formas existentes y a no hacerse daño ninguna de las partes y que procuraran mejorar todo tipo de relación para tener una amistad y a tener mutuo respeto por los derechos por la otra parte y cualquier problema que se llegase a presentar con cualquiera de las partes informara al despacho*.

A más de lo anterior en sede de primera instancia se recibieron las declaraciones de la señora Nancy Janeth Vergara Muñoz, Ivone Villegas Palomino y Martha Lilia Tibamoso Correa, de las que se resalta:

La señora Nancy Janeth Vergara Muñoz (Min. 07:28 a 43:05 carpeta 03AUDIENCIART88PARTE1) -trabajó en brillaseo S.A. del 16 de marzo de 2015 hasta 3 de mayo de 2016-, implicada directa en los hechos del 3 de enero de 2016, indicó que no fue

agredida por la demandante, que todo se trató de un juego, que inició porque la testigo y su compañero Jorge se estaban echando agua, y le cayó a la demandante, quien le manifestó que no la fueran a mojar, pero no existió agresión. Aseveró al preguntarse si la actora le había pegado que no, que fue un forcejeo para quitarle la manguera y que no la siguiera mojando, que eso le provocó que se tronchara un dedo, pero no llego a mayores (Min. 23:50).

Informó que la señora Sandra Rodas, que era la supervisora, las llamó a preguntarle sobre lo que había pasado, pero no la citaron a descargos, que fue después que se enteró lo que la señora Sandra había colocado en lo que escribía en el computador, que fue la supervisora quien incremento respecto de lo sucedido y no le dio la oportunidad de leer. Refiere que la supervisora los manipulaba y que hacía firmar a los trabajadores cartas de renuncia que quería sacar. Indicó que no le consta que la accionante hubiere amenazado a la supervisora Sandra Rodas, pero afirma que ésta presentó una denuncia policial y la señora MANCILLA fue amonestada.

Expuso que siempre tuvo una buena relación de trabajo con la demandante y que durante el tiempo que estuvieron laborando todo fue tranquilo.

La señora Ivone Villegas Palomino (Min. 01:01:30 a 01:14:18 carpeta 03AUDIENCIART88PARTE1), fue compañera de trabajo de la demandante del 2010-2011 al 20 de diciembre de 2014, por lo que no estuvo presente en el momento de los hechos que originaron el despido, pese a lo anterior informó que la Supervisora Sandra Rueda, permanentemente amenazaba al personal con hacerlo despedir si no hacían las cosas como ella decía, los trataba mal, incluso refirió la testigo que ese fue el motivo por el que presentó la renuncia. Aseveró que los descargos en la empresa se los hacían solos, que no tenía testigos, que nunca les mostraban los descargos, que simplemente les decían donde firmar y ya (01:11:08 a 01:11:30).

La señora Martha Lilia Tibamoso Correa (min. 01:02 a 37:50 carpeta 03AUDIENCIART88PARTE2), directora de gestión humana de BRILLASEO para el periodo de septiembre de 2015 a mayo de 2018, refirió que el despido de la trabajadora se dio luego de una investigación y recepción de testigos, y que dicha decisión fue tomada por el comité disciplinario que incluye diferentes áreas de la empresa. Asevera que la señora Nancy Vergara siempre sostuvo en la empresa que había sido agredida por la demandante y que sólo es ahora en el proceso que viene a retractarse. Respecto de los hechos expuso que se trato de una situación acaecida el 3 de enero de 2016, en donde unos colaboradores se encontraban haciendo limpieza, y Jazmín generó una situación de forcejeo, de ultraje físico con otra compañera por una discusión por una manguera. Negó el hecho que las actas de descargos contuvieran información diferente a la narrada por los trabajadores, asimismo, aseveró que todas las diligencias de descargos inician informando al trabajador sobre su derecho a estar acompañado por dos testigos y que desconoce que a la demandante no le hubieren permitido tomar copia de la carta de terminación del contrato. Expuso que la decisión de despedir a un trabajador no está en el supervisor, sino que está en cabeza de un comité interdisciplinario de la empresa, previo proceso de investigación y descargos.

Conforme al material probatorio antes reseñado, tal como lo expuso el *a quo*, no encuentra la Sala acreditados los hechos que configuren la falta grave que sirvió de base para dar por terminado el contrato de trabajo de la señora JAZMIN MANCILLA por parte de BRILLASEO, pues lo cierto es que, si bien efectivamente el 3 de enero de 2016 se dio una situación en virtud de la cual una trabajadora tuvo una lesión menor (dedo tronchado y raya en la cara), ella se debió, según los dichos de la misma señora Nancy Janeth Vergara Muñoz (Min. 07:28 a 43:05 carpeta 03AUDIENCIART88PARTE1), involucrada directa, a una situación generada por un juego que ella inició en el que mojaba a sus compañeros, lo que exasperó un poco a la accionante que no quería participar en tales juegos, y para impedir que

la señora Vergara continuara con lo mismo procedió a arrebatarle la manguera y a mojarla, forcejeo durante el cual se dieron las lesiones que se reseñan, sin intención de la demandante, según asegura la misma afectada.

No acreditó la demandada haberse generado por tal incidente en la empresa cliente alguna queja o daño, ni mucho menos que los hechos fueran presenciados por personal de TECNOQUIMICAS. Es preciso resaltar igualmente que los actos de indisciplina no fueron cometidos únicamente por la señora MANCILLA, pues en el participaron la señora Nancy Janeth Vergara y en menor medida el señor Jorge, de quien no se conoce el apellido, pues fueron estos últimos quienes iniciaron el juego en las instalaciones y durante la jornada de trabajo, molestando a los compañeros arrojándoles agua con la manguera, resaltando en su declaración la señora Vergara que la actora no estaba participando en esa actividad, pues se encontraba trabajando, pero pese a ello, solo fue la demandante la que resultó afectada por el evento.

Si bien indicó la testigo Martha Lilia Tibamoso Correa (min. 01:02 a 37:50 carpeta 03AUDIENCIART88PARTE2), directora de gestión humana de BRILLASEO que ello obedeció a que fue la demandante quien cometió la agresión, lo cierto es que tal "agresión" de la forma como quedó reseñada no reviste la gravedad en la falta que califica para la causal de despido, más aún cuando no existió la intención de la accionante de lesionar a su compañera, pues incluso en los descargos rendidos lo reiteró en varias oportunidades (fls. 16 a 21).

Se trató entonces de un incidente en el que si bien se dieron algunos actos de violencia, no tuvieron estos hechos la connotación de graves, lo que se deja en evidencia al revelarse que no solo estuvo involucrada la accionante, sino que hubo participación de otros compañeros de trabajo que no recibieron ninguna amonestación por estos mismos hechos; no se reportaron daños por el evento en las instalaciones de la empresa donde se llevaba a cabo la labor, ni tampoco se demostró que se hubiere generado algún tipo de queja por el servicio de parte del contratante, lo que en últimas evidencia que no tuvo el incidente la gravedad necesaria para tenerse como una falta grave, la actuación en la que se incurrió por la accionante.

En este orden de ideas, considera la Sala que es correcta la decisión a la que llegó la juez de primer grado, referente al hecho que no se acreditó la falta grave en el asunto, en consecuencia, no se configuró la causal de despido invocada por BRILLASEO, siendo así que el finiquito del contrato con la señora JAZMIN MANCILLA se realizó sin justa causa, lo que da lugar al reconocimiento de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 CST.

Es preciso indicar que en tanto no fue objeto de apelación el monto de la indemnización reconocida en sede de primera instancia, la misma se confirma.

Costas en esta instancia a cargo de BRILLASEO S.A., por haberle sido resuelto desfavorablemente el recurso de apelación interpuesto, las cuales se liquidarán por el juez de conocimiento, se incluye como agencias en derecho el equivalente UN SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

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

R E S U E L V E

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia No. 311 del 28 de octubre de 2020, proferida por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Cali.

SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la demandada, se incluyen como agencias en derecho el equivalente a UN SALARIO MINIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia se termina y firma por los que en ella intervinieron.

Los Magistrados,

NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA
MARIA NANCY GARCÍA GARCÍA
Se suscribe con firma escaneada por salubridad pública
(Art. 11 Dcto 491 de 2020)

Firma digitalizada para actos judiciales

FABIO HERNAN BASTIDAS VILLOTA
FABIO HERNÁN BASTIDAS VILLOTA **CARLOS ALBERTO CARREÑO RAGA**
03