REPUBLICA DE COLOMBIA

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO OCTAVO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

SENTENCIA **No. 298**
PROCESO: **ORDINARIO LABORAL DE UNICA INSTANCIA – CONSULTA**
DEMANDANTE: **JOSÉ LUIS SALAZAR OCORÓ**
DEMANDADO: **SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.**
RADICADO: **76001-41-05-006-2018-00651-01**

AUDIENCIA PÚBLICA No. 476

En Santiago de Cali (Valle), a los treinta (30) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020), la suscrita Juez Octava Laboral del Circuito, en asocio con su Secretario, se constituyó en audiencia pública y declaró legalmente abierto el acto, con el fin examinar el asunto por vía de consulta en favor del demandante, de conformidad con lo establecido en la Sentencia C-424 del 08 de julio de 2015.

I. ANTECEDENTES

Como **ANTECEDENTES FÁCTICOS RELEVANTES** y procesales se tendrán los contenidos en la demanda visibles a folios 5 a 18 del expediente virtual y los expuestos en la contestación de la demanda que obra de forma escrita a folios 91 a 97 del expediente virtual y los cuales en gracia de la brevedad y el 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, al constar por escrito.

II. TRÁMITE Y DECISIÓN DE ÚNICA INSTANCIA

El presente proceso fue de conocimiento del Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien profirió la Sentencia No. 188 del 19 de

agosto de 2020, mediante la cual declaró la existencia del contrato de trabajo a término fijo entre el señor JOSÉ LUIS SALAZAR OCORÓ y la SOCIEDAD SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA desde el 10 de mayo de 2013 hasta el 4 de octubre de 2017, declaró que el contrato de trabajo celebrado entre las partes fue terminado unilateralmente por el empleador el 4 de octubre de 2017 con justa causa y absolvió a la SOCIEDAD SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA del reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa del señor JOSÉ LUIS SALAZAR OCORÓ y condenó en costas.

Sustentó su decisión en que el despido no se puede ajustar a las sanciones disciplinarias, que en la decisión de terminar el contrato de trabajo del demandante se cumplió con el debido proceso, por cuanto el actor ejerció su derecho de defensa en la diligencia de descargos, existió inmediación entre la falta endilgada al actor, el proceso administrativo para escucharlo y el despido. Respecto de las causales de la terminación del contrato de trabajo encontró que se configuraron tres faltas calificadas como graves en el contrato de trabajo y en el reglamento interno de trabajo y por tanto como el juez no puede hacer valoraciones de las faltas que han sido catalogadas como graves por el empleador y al configurarse las mismas, ello se constituía en la causal de despido de que habla la norma.

III. ALEGATOS EN SEGUNDA INSTANCIA

La parte demandante presentó alegatos de conclusión que obran en el pdf 07 del expediente virtual de segunda instancia.

Siendo esta la oportunidad para resolver y no encontrándose causal de nulidad que pueda invalidar lo actuado se procede a estudiar el fondo del asunto previas las siguientes

IV. CONSIDERACIONES

4.1. PROBLEMA JURÍDICO:

El problema jurídico que plantea el caso de autos, es determinar si le asiste derecho al demandante al reconocimiento y pago de la indemnización por despido sin justa causa que solicita, con ocasión del despido unilateral de que fue objeto el

4 de octubre de 2017 por su empleador SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA.

4.2. TESIS DEL DESPACHO:

El Despacho sostendrá la tesis que la decisión del a-quo debe ser confirmada, por ser justa la causal alegada por SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, para dar por terminado el contrato de trabajo al actor.

4.3. NORMATIVIDAD APLICABLE AL CASO DE AUTOS:

En lo tocante con la terminación de los contratos de trabajo, los artículos 62 y 63 del C.S.T., modificados por el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, estipulan cuales son las causas legales por las que tanto el empleador, como el trabajador pueden tomar la decisión para finiquitar el contrato de trabajo, de las cuales importa al proceso la contemplada por el numeral 6º que dispone: "*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.*"

Sobre la interpretación que se le debe dar al numeral 6º en comento, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que le corresponde al Juez singular o colegiado la valoración de la gravedad de la violación por parte del trabajador respecto de las obligaciones o prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del C.S.T.; mientras que si se tratan de faltas graves calificadas como tales en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, no hay lugar la calificación alguna por cuenta de la jurisdicción y por tanto, de demostrarse los supuestos de hecho que configuran la falta grave calificada habrá lugar al despido justificado. En tales términos se pronunció esa superioridad en sentencias del 5 de mayo de 2009 con radicación 34.253, 2 de mayo de 2012 radicación 42358, remembrando la sentencia del 10 de marzo de 2009, radicación 35105, CSJ SL 14 de agosto de 2012 radicación 39.518, STL 12438-2015 y SL 16298-207 radicación 55472 del 13 de septiembre de 2017.

De igual forma el parágrafo del artículo 62 preceptúa que *"La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos."*

Al respecto la H. Corte Constitucional en sentencia C-594 de 1997, sentó la necesidad de concreción de los hechos, motivos y causales que debe invocar la parte que termina de manera unilateral el contrato para que se enmarque en la justa causa, al establecer lo siguiente:

"En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese parágrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar "la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo". Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación "lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante", por lo cual ha precisado al respecto:

"Conforme al parágrafo del mismo artículo, <u>la parte que hace cesar el contrato debe expresar</u> en el momento de la terminación del mismo cuáles <u>son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación</u>, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.

"Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisible"

Vale la pena indicar que la H. Corte Constitucional a través de la sentencia C-299 de 1998 declaró EXEQUIBLE el numeral 3 en cita, bajo el entendido de que para aplicar esa causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Así mismo, dicha sentencia de constitucionalidad tuvo dos aclaraciones de voto por parte de los magistrados Dr. CARLOS GAVIRIA DIAZ y HERNANDO HERRERA VERGARA, donde el primero manifestó:

"Cuando se da por terminado el contrato de trabajo con justa causa el patrono está en la obligación de expresar al trabajador el motivo del despido unilateral, sin que se encuentre contemplado un "procedimiento previo" para adoptar la correspondiente determinación, y sin que este pueda aplicarse por analogía cuando se trata de la imposición de sanciones. Cosa distinta es que se pueda oir previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, para los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa y en el evento de que se trate de aplicar al mismo, la sanción de despido, pues de lo contrario estaría ordenando la existencia de un procedimiento previo que no se encuentra determinado en la empresa respectiva."

Y el segundo expresó:

"Comparto la parte resolutiva de la sentencia de la referencia en cuanto declaró exequible el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y las razones expuestas en la parte motiva como fundamento de dicha decisión. La aclaración de voto formulada por el suscrito obedece a que al referirse a la evaluación de las causales de terminación del contrato de trabajo contenidas en la disposición acusada, se señala textualmente que "Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa".

"Es bien sabido que cuando se da por terminado el contrato de trabajo con justa causa el patrono está en la obligación de expresar al trabajador el motivo del despido unilateral, sin que se encuentre contemplado un "procedimiento previo" para adoptar la correspondiente determinación, y sin que este pueda aplicarse por analogía cuando se trata de la imposición de sanciones.

"Cosa distinta es que se pueda oir previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, para los efectos de la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa y en el evento de que se trate de aplicar al mismo, la sanción de despido, pues de lo contrario estaría ordenando la existencia de un procedimiento previo que no se encuentra determinado en la empresa respectiva.

De otro lado, la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, ha indicado en su jurisprudencia que la decisión de despido no requiere un procedimiento previo para su validez, pues no existe norma que así lo indique, mientras que dicho procedimiento sí se encuentra contemplado para el proceso disciplinario; así, por ejemplo en la sentencia del 2 de julio de 2014, radicación 43726 se dijo:

"Debe recordarse que la Sala tiene adoctrinado que no es posible subsumir el despido en la categoría de las sanciones disciplinarias, y como lo expresó el

Tribunal, en la primera hipótesis se extingue el vínculo laboral entre trabajador y empleador, mientras en la segunda éste continúa vigente.

"En procesos anteriores seguidos contra la misma demandada BAVARIA S.A., en los que también se concluyó que el despido de sus trabajadores no está sometido a un procedimiento disciplinario interno como el que se encuentra diseñado convencionalmente para las sanciones disciplinarias, en sentencia de la CSJ SL, 12 oct. 2006, rad. 27488, que rememoró la decisión del 2 may. 2005, rad. 24095, se puntualizó que «la imposición de sanciones disciplinarias es la que exige el agotamiento de un procedimiento previo, el cual no resulta aplicable a las decisiones de despido, porque no hay norma legal que lo consagre y por ende una y otra medida tienen distinto tratamiento legal, y únicamente podrá reclamarse ese trámite cuando se hubiera establecido en una convención, laudo, reglamento o cualquier otro estatuto interno» que no es el caso de la cláusula convencional analizada, que no lo prevé."

Y en sentencia SL-3668 del 4 de marzo de 2015, proferida dentro del radicado 39.564, adujo lo siguiente:

*"Con todo, cabe precisar que ya la Corte ha estudiado en varias oportunidades similar planteamiento al aquí propuesto, donde ha concluido que «el despido partiendo de las causales previstas en el Decreto 2127 de 1945, como también de las señaladas en el Código Sustantivo del Trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con estas no procede la aplicación del trámite contemplado en el Código Disciplinario, el cual, por ser propio de tal estatuto, opera solo frente a las conductas tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también, de terminación de los contratos de trabajo (…). (*CSJ SL, 26 sep. 2006, rad. 26.928, reiterada con profusión, entre otras, en las recientes sentencias CSJ SL, 25 ene. 2011, rad. 37568 y CSJ SL 17 abr. 2013, rad. 35766). Ver reiteración jurisprudencial en sentencia del 8 de julio de 2020 proferida dentro del radicado 53.676.

Finalmente, se debe indicar que el artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 dispone que para que se imponga una sanción disciplinaria a un trabajador, el empleador debe darle la oportunidad de ser oído, así como a dos representantes del sindicato a que pertenezca y que si ello no ocurre, no producirá efecto la sanción disciplinaria que se imponga.

En lo que respecta a la carga probatoria que tienen las partes respecto de la indemnización por despido, ya se ha decantado vía jurisprudencia, que al trabajador demandante le corresponde demostrar el hecho del despido, mientras que al empleador demandado para desligarse de la indemnización le corresponde acreditar la existencia de la justa causa alegada para romper el nexo contractual.

4.4. PRUEBAS APORTADAS AL PROCESO:

Reposa a folio 19 del expediente digital, copia de Cédula de Ciudadanía del demandante, donde consta que nació el 7 de octubre de 1992.

Se aporta a folios 20 a 26 copia del Certificado de Existencia y Representación de la sociedad Seguridad Shatter de Colombia Ltda.

Obra a folios 27 a 28 y 98 a 99 copia del contrato de trabajo individual a término fijo inferior a un año celebrado entre Seguridad Shatter de Colombia Ltda. con el demandante, para que este último desempeñara el cargo de Guarda de Seguridad, con fecha de inicio de labores del 10 de mayo de 2013 y de terminación 15 de agosto de 2013. En este contrato se consigna como faltas graves para dar por terminado el contrato de trabajo en la cláusula séptima *"8.Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina o el orden y dé lugar a reclamos del servicio por parte del usuario…14. Dormir mientras presenta el servicio de vigilancia. 15. Negligencia o mala voluntad en su trabajo. 16. Permitir la violación de órdenes o consignas que debe cumplir. 17. Todo acto u omisión suyo que afecte la buena imagen y/o prestigio de SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA, 18. El desacato a los reglamentos internos de la empresa, sus servicios o la desobediencia a las instrucciones de dicha empresa."*

Se aporta a folios 29 a 30 y 106 a 107 un documento denominado "INFORME DE LOS HECHOS", donde se consigna que el día 26 de septiembre de 2017, se presentó voluntariamente el señor JOSÉ LUIS SALAZAR OCORÓ quien se desempeña como guarda asignado al puesto FINCA LA INESITA (El Bolo) con el fin de aclarar los hechos reportados por el cliente, el cual manifestó que el actor sin autorización se había quedado durmiendo en la cama del cliente pues este relató que antes de salir de las instalaciones dejó la cama sin tender y al regresar a la casa encuentra la cama tendida, ingresando a las instalaciones de la casa del cliente sin autorización, que fuera de eso quiso inculpar a un compañero OSORIO por esa novedad, indicando el escrito que el actor se había quedad dormido en la cama del funcionario, indicándole la empresa que ello constituía un abuso de confianza, y que habían incurrido en faltas muy graves dentro del reglamento interno de trabajo; también se le indicó que el mayordomo tenía $92.000 en la sala

de la casa y cuando llegó solo encontró $50.000 y que la única persona que había ingresado a la casa sin autorización había sido él, novedades que eran muy graves y que generaron que el cliente solicitara cambio de puesto inmediato por los múltiples incumplimientos del hoy demandante. Ante ello, el señor JOSE LUIS SALAZAR OCORÓ expresó que "de lo que usted dice, es cierto es una falta de respeto, puesto que si me acosté a dormir sin la debida autorización, adicional que ingresé a la casa, pero la verdad no cogí esa plata"; expuso igualmente el accionante que sí conocía el reglamento interno de la empresa y las consignas del puesto y que sabía que el ingresar a un propiedad privada sin autorización es una falta muy grave, incluso un delito; también informó que el señor JOSÉ WILMER MORALES no lo autorizó a él para ingresar a su casa y habitación y que tampoco avisó a Seguridad Shatter que se iba a quedar durmiendo en la casa del mayordomo; dio cuenta también que él no había tomado los $42.000 que le hacían falta al mayordomo y que no sabe quién tomó ese dinero pues la puerta siempre permanece abierta; admite que las faltas generaron quejas y que el cliente solicitara cambio inmediato de él por mala prestación del servicio, así como admite que incurrió en faltas muy graves dentro del reglamento interno de la compañía y que cree que el incurrir en ese tipo de faltas puede dar lugar a terminar el contrato de trabajo por la empresa. Firma el demandante y el Ejecutivo de riesgos y seguridad.

Consta a folios 31 a 32 y 108 a 109 carta de terminación del contrato de trabajo por justas causas, del 4 de octubre de 2017, en la cual se le ponen de presente al actor nuevamente los hechos anteriores en relación con haber ingresado a las instalaciones de la casa del cliente y quedarse dormido en la cama del funcionario, así como los descargos del 26 de septiembre de 2017, concluyendo la sociedad accionada que las conductas eran graves, incumpliendo sin ninguna justificación obligaciones y prohibiciones a su cargo y que tales conductas se encontraban contempladas en el capítulo XIII, artículo 48 literal g, k, l y m del reglamento interno de trabajo, cláusula 7 literales 8, 14, 15, 16, 17 y 18 del contrato de trabajo, en concordancia con el artículo 7 literal a) numeral 6) del Decreto Ley 2351 que subrogó el artículo 62 del C.S.T.. La carta tiene firma de recibido del actor.

Se allega a folio 33 certificación emitida por Seguridad Shatter el 13 de septiembre de 2017, que da cuenta que el actor estaba vinculado desde 10 de mayo de 2013 y que su salario era de $737.717 siendo el promedio mensual $1.658.473. Así

mismo a folios 34 y 35 se aportan comprobantes de nómina y liquidación de contrato.

Reposa a folios 36 a 59 el Reglamento Interno de Trabajo de la sociedad demandada, en cuyo capítulo XIII, artículo 48 "*OTRAS FALTAS GRAVES*": *"g. Todo acto del trabajador que perturbe la disciplina, el orden y dé lugar a reclamos del cliente, …k. Permitir la violación de órdenes o consignas que debe cumplir. L. Incumplimiento grave de alguno de los puntos de la cartilla del vigilante o de las consignas particulares y m. Todo acto u omisión suya que afecte la imagen y el buen nombre de la empresa"*.

A folio 60 se aporta una lista de asistencia sobre divulgación del Reglamento Interno de Trabajo, celebrada el 23 de febrero de 2017, donde aparece firmando el demandante.

Consta a folio100 consigna particular del Centro Finca la Inesita (El Bolo) emitido por Seguridad Shatter, donde se indica que el horario es de 18:00 p.m. a 6:00 a.m., que el guarda de turno tiene totalmente prohibido dormir durante la jornada laboral, que el guarda por ningún motivo ingresará a las áreas privadas, salas, dormitorios de la finca y que está prohibido el ingreso de guardas a los puestos de trabajo sin encontrarse programados. En el folio 101 firman el administrador – Cliente y el Coordinador Zona Norte de la finca, no aparece firmando el demandante.

A folio 102, reposa escrito suscrito por el señor JOSÉ W. MORALES M el 3 de agosto de 2020, dirigido a PORCIVAL COLOMBIA SAS, donde pone de presente los hechos del 8 de septiembre de 2017 cuando el demandante se quedó dormido en su habitación y relata lo de la pérdida de un dinero.

Reposa en el folio 103 informe disciplinario del 24 de septiembre de 2017, suscrito por el señor JOSÉ ALIRIO SAA PACHÓN en el cargo de Supervisor, donde da cuenta de los hechos mencionados con antelación, indicando que la descripción de la falta corresponde a incumplimiento de consignas; e igualmente acta de novedades del 25 de septiembre de 2017 donde también se da cuenta de la novedad reportada en la Finca La Inesita con el demandante, precisando que el mayordomo solo reportó esta novedad el día de ayer, esto es, 17 días después.

En interrogatorio de parte el actor manifestó que a la Finca La Inesita entró a trabajar en mediados de abril de 2017, respecto de inducción y capacitación de consignas particulares expuso que no las recibió, solo algunas que eran cuando debía llegar al puesto, comunicación de la Policía, entre otras, y que estas fueron verbales, respecto de las consignas particulares de si él podía entrar a la Finca la Inesita sin estar programado dijo que no, respecto de la prohibición de ingresar a dormir en los dormitorios del cliente expone que sí estaba prohibido pero que a él nunca le hicieron conocer eso, que eso es un atrevimiento haberlo hecho sin autorización, pero hubo un mal procedimiento de la empresa, que después de que recibe el puesto de vigilante le dijeron que él estaba descansando, que esperaron a que el fuera al puesto de trabajo para notificarle y que él se transportaba en bicicleta y él puso de presente que el trayecto era muy peligroso, que él tomó esa decisión de quedarse en la caseta donde prestaban el servicio de seguridad y que por incomodidades del sitio tomó el atrevimiento de irse a la casa del señor JOSE WILMAR MORALES que es el mayordomo de la finca, porque la puerta mantenía abierta, que eso fue porque la empresa no le colaboró con esa parte; respecto de las consignas particulares del puesto reitera que el puesto ya estaba y que él recibió algunas consignas, pero no se entregó carpeta, no se firmó nada; reitera que él no recibió consignas particulares y frente a pregunta de por qué en la diligencia de descargos manifestó que sí las había recibido, expone que lo dijo porque cuando él llegó al puesto su compañero se los dijo; que como argumento expuesto a JOSÉ WILMAR MORALES cuando él le hizo el reclamo de que se había quedado en la habitación de él expone que el actor le contó lo que había pasado en la empresa, que él no le pidió autorización pero si le dijo la verdad porque estaba apenado. Respecto de pregunta cuando él terminaba el turno nocturno informa que a las 6 p.m. dice que él se transportaba en bicicleta y que el día 8 de septiembre de 2017 él se presentó a las 17:45, aclaró que él no salía a esa hora, que su salida del trabajo era a las 6 a.m.; que el motivo por el cual él no se devolvió ese día a pesar de que en los turnos anteriores él sí se había podido devolver a la misma hora para su casa, expuso que era porque el anterior compañero se había demorado. Informa que él ese día llamó a control para que le suministraran el transporte para devolverse para su casa, razón que lo llevó a tomar la medida de quedarse, que primero trató de quedarse en la caseta, y que el creyó que eso no lo iba a perjudicar. Respecto de la prohibición de ingresar sin permiso a las habitaciones privadas del cliente expuso que sobre eso no se le

capacitó, y que él dijo que lo conocía en descargos porque él es correcto y que lo hizo porque la empresa no le colaboró; frente al contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo, expone que en la entrada de la empresa está el reglamento pero que él no lo leyó; en cuanto a la afirmación que el actor hizo en la diligencia de descargos donde expuso que sí conocía el reglamento afirma que él si conocía de las consignas del puesto, pero no el reglamento. Que él al supervisor no le dijo que se iba a quedar ese día en la caso del mayordomo, y que no le dio solución tampoco. Respecto de dinero del señor WILMAR ubicado en la casa de éste, afirma que él no vio dinero y que él le dijo a WILMAR que él no había cogido ese dinero y que no podía pagarle el dinero porque él no lo había tomado; que él conoce a RAUL FERNANDO ALVAREZ, pero cuando estuvo en ese puesto él no era el jefe del actor, que él era jefe de zona de riesgo, que JESÚS ALIRIO SAA PACHÓN era el supervisor de la zona sur y el actor no trabajó con él. Que a él no lo cambiaron de puesto luego del incidente, le tomaron descargos y de allí no pasó a otro puesto, cree que lo sacaron a vacaciones y luego se le tenía el informe.

RAUL FERNANDO ÁLVAREZ AGUIRRE testigo en la presente causa, afirmó que de la finca la Inesita se llamó por una mala prestación del servicio por parte del cliente WILLIAM MORALES respecto del actor, que esa llamada fue en la semana antes del 25 de septiembre de 2017, que el actor era subordinado del testigo y que el supervisor del demandante era JESÚS ALIRIO PACHÓN, que los supervisores lo son de toda la zona porque se hacen rotaciones; que el jefe directo del señor JOSE LUIS SALAZAR era él; que para la data referida no sabe a qué se dedicaba RUBEN MAZUERA; respecto de consignas particulares de la finca La Inesita dice que sí se hicieron con el señor JOSÉ WILMAR, que estas se envían a los puestos de trabajo y se firman con el cliente; que del contrato con la finca La Inesita no tiene fechas exactas; que el realizó el proceso de descargos del señor JOSÉ LUIS SALAZAR y que él era ejecutivo y como tal tenía en su potestad hacer las diligencias de descargos; afirma que sí se entregaron las consignas particulares al actor y que en todos los puestos de trabajo se entregan las consignas generales, pero que de manera particular no tiene claro si se entregaron directamente al señor JOSÉ LUIS SALAZAR, pero si sabe que estaban en el puesto, que el reglamento interno de trabajo no se lo entregaba él; respecto del cambio de turnos informa que se hacen a los trabajadores mínimo con 24 horas de anticipación; que las consignas se entregan en el puesto de trabajo y se dejan por minuta, o sea que se hace entrega de las consignas al personal del puesto, se les

hace leer y se deja constancia que se entregaron. Que a los trabajadores se les hace capacitación e inducción. Que la minuta se realiza a diario en la entrega del puesto de trabajo; que el actor en ningún momento manifestó inconformidad por no tener las consignas; que las consignas son las funciones y responsabilidades en el puesto de trabajo; respecto de lo que le manifestó JOSÉ MORALES es que recibió llamada del cliente con malestar total, relacionando una mala prestación del servicio y un abuso de confianza entrando a su cama y haciendo referencia a la pérdida de un dinero; que después de la llamada se envió al supervisor y el lunes siguiente se plasmó la novedad reportada por el cliente, que el supervisor JESÚS ALIRIO SAA PACHÓN le puso de presente el informe de novedad donde relacionó la versión del cliente sobre su queja solicitando cambio inmediato del guarda en la prestación del servicio, que el cliente dijo que no quería verlo más en el puesto; que esa situación cometida por el actor generó que el cliente manifestara su intención de dar por terminado el contrato, pero que se convenció al cliente para que permaneciera hasta el 2019; que ese día de los hechos el actor no hizo ningún tipo de reporte y que no se hizo variación en la programación que él tenía en el puesto; que el 8 de septiembre fue que ocurrieron los hechos, que el actor aceptó las actuaciones.

El testigo JESÚS ALIRIO SAA PACHÓN, donde informó que era supervisor y que dentro de los guardas de seguridad a su cargo estaba el actor, que estaba asignado al puesto de trabajo de la Finca La Inesita en El Bolo; que los motivos para que el actor se desvinculara de la empresa fue el incumplimiento de consignas, él no estuvo en los hechos pero fue por información del administrador de la finca que se dio cuenta, que el administrador se llama JOSE WILMAR MORALES, que lo llamó el 24, que el administrador le informó que él había salido el 8 de septiembre de 2017 a descansar de fin de semana y regresó el 9 de septiembre de 2017 y que cuando ingresó a la vivienda a su habitación y encontró la cama tendida y oliendo a loción, cuando él la había dejado destendida y por tanto asimiló que alguna persona había dormido en su cama, que le hizo preguntas al guarda JOSÉ LUIS OCORÓ y éste le aseguró que sí había sido él el que se quedó dormido, dado que él llegó en el turno de la noche ese día y que no tenía turno y que no tenía como devolverse y por eso se quedó durmiendo en la casa y cama del administrador; que el testigo era superior del accionante, respecto de capacitación e inducción informa que él se la hizo al actor donde se pusieron de presentes obligaciones y prohibiciones durante el servicio. Que los motivos de

inconformidad del cliente fue porque se quedó dormido en su habitación y por una pérdida de dinero; que la inducción de consignas generales se relaciona con las prohibiciones y que una de ellas es entrar en las habitaciones del cliente; que la minuta existe y sirve para anotar las novedades del servicio en cuanto a entrega y recibo del puesto; que recuerda que la minuta está compuesta por las anotaciones de parte del guarda, y que como anexos está la carpeta del puesto, protocolo de operaciones y que en seguridad Shatter son las consignas generales y particulares. Que esos documentos son de conocimiento de los guardas, y están en una carpeta de 23 páginas, que son las consignas generales y adicional las consignas particulares que son las establecidas por el cliente y la empresa de seguridad. Da cuenta de sus funciones manifestando que está a cargo de guardas, asignado a zona norte para el 2017, que se recibió la llamada del cliente y luego él se reunión con el cliente personalmente, da cuenta de cómo se llega a la finca La Inesita; que de las consignas hay un protocolo de operaciones y que cuando hay cambio de sede se tienen las consignas particulares, que eso se notifica por escrito y están en la carpeta del puesto. Afirma que las consignas particulares se le entregaron al actor y las firma el administrador; respecto de la programación de turnos del día de los hechos afirma que el actor ese día no recibía turno.

4.5. CASO CONCRETO:

Sea lo primero indicar que en este asunto no existe discusión que entre el señor JOSE LUIS SALAZAR OCORÓ y SEGURIDAD SHATTER DE COLOMBIA LTDA. existió un contrato de trabajo a término definido, el cual perduró entre el 10 de mayo de 2013 al 4 de octubre de 2017, fecha en la cual la sociedad demandada procedió a despedir al actor de manera unilateral, como así lo declaró el a-quo en la sentencia consultada.

Pretende la parte actora como uno de los argumentos para que se declare que tal despido es injusto, que en el trámite del mismo no se respetó el debido proceso al demandante; al respecto vale la pena recordar lo expuesto en el acápite normativo, donde claro está que para el caso de los despidos de los trabajadores, no resulta legalmente exigible a un empleador que se deba adelantar un proceso disciplinario antes de proceder a efectuar el despido, pues tales averiguaciones solamente son necesaria para el caso de imposición de sanciones disciplinarias,

tal como lo dispone el artículo 115 del C.S.T., modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965 y en tal sentido, al no existir una obligación legal de adelantarse un proceso disciplinario antes del despido, no puede esta juez entrar a analizar la ilegalidad de las averiguaciones o descargos que se adelantaron frente al demandante antes de despedirlo y por ello no hay lugar a hacer semejantes declaratorias.

Para el caso del despido, solamente le es exigible al empleador indicar las causas que motivan su decisión, previa la citación para que sea oído acerca de sus razones, siendo labor del juez verificar si el despido se encuentra enmarcado dentro de las causales determinadas por el artículo 62 del C.S.T., obligación que SEGURIDAD SHATTER LTDA cumplió respecto del señor JOSÉ LUIS SALAZAR OCORÓ pues en efecto lo llamó a descargos donde le puso de presente las actuaciones concretas que se le endilgaban como faltas y que este aceptó en la diligencia.

Es pertinente anotar que si bien no obra en el expediente la prueba de que el actor recibió la citación para tales descargos, es claro que el demandante la tuvo que haber recibido, pues en efecto acudió a la diligencia donde se le pusieron de presente sus acciones y que por demás firmó de su puño y letra, documento que tiene pleno valor probatorio conforme el artículo 244 del CGP y no fue tachado de falso.

Ahora bien, en cuanta al argumento de la parte actora relativo a la falta de consagración de las actuaciones cometidas por el demandante como causales de despido, considera el Despacho que no le asiste razón en la medida que el numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 permite a los contratantes dentro de la libertad contractual, configurar situaciones concretas que ocurran dentro de la relación laboral y que pueden calificar como graves, lo que conlleva a que si el hecho calificado como grave en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, reglamentos o en los contratos, ocurre, genera que por virtud del artículo 6º ibídem termine la relación laboral, siendo este el régimen que los contratantes escogen para regular las faltas graves que dan lugar a la terminación de los contratos, sin que sea dispositivo del Juez entrar a calificar si son otras las causales legales las que debieron regular la finalización del contrato, ello por cuanto solamente corresponde al Juez calificar la violación grave si se trata de las

obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo a los artículos 58 y 60 del C.S.T., no las calificadas por las partes como tales.

En tales términos, una vez verificada la prueba documental se evidencia que los hechos por los cuales se le terminó el contrato de trabajo al accionante, se relacionan con que del día 8 al 9 de septiembre de 2017 pasó la noche en la habitación del mayordomo de la Finca La Inesita que era su puesto de trabajo, todo ello sin la autorización del cliente o de sus jefes, situación que no solo corroboró el accionante en la diligencia de descargos sino en esta audiencia y de cuya existencia en efecto da cuenta la prueba documental y testimonial recaudada por quienes fueran sus superiores inmediatos, pruebas que igualmente dan cuenta que el cliente presentó una queja formal manifestando su inconformidad por tal actuación del hoy demandante.

Ahora de la lectura del contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo, se evidencia que consagran como faltas graves los actos del trabajador que perturben la disciplina o el orden y den lugar a reclamos del servicio por parte del usuario y actuaciones u omisiones que afecten la buena imagen y/o prestigio de Seguridad Shatter de Colombia Ltda, así como el desacato del reglamento interno de trabajo, sus servicios o la desobediencia a las órdenes de la empresa, acciones u omisiones dentro de las cuales claramente se enmarca la actuación desplegada por el demandante entre los días 8 a 9 de septiembre de 2017, cuando ingresó de manera inconsulta a la casa de habitación del mayordomo del cliente y durmió allí sin autorización de éste o de sus superiores, poniendo en entre dicho el buen nombre de la empresa accionada, cuyo objeto principal precisamente es el de brindar seguridad a sus clientes, perturbando por demás la disciplina y orden y generando con ello además que el mayordomo de la finca cuya habitación fue invadida por el actor presentara una queja ante los superiores del demandante, esto es, dio pie esa falta del actor al reclamo del servicio por parte del usuario, quien pidió que el señor JOSÉ LUIS SALAZAR OCORÓ fuera retirado de inmediato de la finca La Inesita para prestar el servicio de guarda. Se debe tener en cuenta por demás que el demandante aceptó desde la diligencia de descargos que su actuar no se ajustaba a las consignas que él mismo aceptó conocer en dicha diligencia y que a pesar de que el a-quo no lo consideró así, esta juzgadora no puede desconocer que el actor ya había aceptado que sí las conocía y por tanto aceptó que lo que él hizo estaba prohibido, para solo venir a cambiar su

versión en el interrogatorio de parte de que no conocía las consignas particulares, manifestaciones que por demás deben ser desechadas bajo el principio de que a nadie le es lícito construir la prueba y favorecerse de ella.

Por tanto al enmarcarse la actuación del demandante en las faltas graves que consagran el contrato de trabajo y el reglamento interno de trabajo que regían la relación laboral, la terminación del contrato por virtud del numeral 6º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965 se encuentra plenamente fundada. Recuérdese que cuando la falta está calificada como grave, el juez no puede hacer valoraciones subjetivas sobre dichas cláusulas o sobre el comportamiento del trabajador, esto es, que tan lesivo fue o no la consecuencia de su actuar para el empleador o qué razón tuvo para cometer la falta, por tanto en el caso de autos las justificaciones planteadas en la demanda o en los alegatos, no pueden ser atendidas por el Despacho.

En razón de lo expuesto, a juicio de esta juzgadora la decisión del a-quo debe confirmarse pero con las precisiones indicadas en esta providencia.

COSTAS

No se condenará en costas en esta instancia por tratarse de un asunto examinado por vía de consulta -artículo 365 del CGP, aplicable por remisión del artículo 145 CPTSS.

Con fundamento en lo expuesto, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Cali, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia 188 del 19 de agosto de 2020 proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, pero con las precisiones indicadas en esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,

CAROLINA GUIFFO GAMBA
2019-00450-01

Firmado Por:

CAROLINA GUIFFO GAMBA

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 008 LABORAL DEL CIRCUITO CALI

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:

1db4a1a0f50611a71242ed982f393f0ce14d05151957cfcb64a718c4ef1ad4ba

Documento generado en 30/10/2020 09:45:13 a.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica