REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL

JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO

Audiencia de Juzgamiento Nº 335 **Expediente 00141050022020002450l**

En la ciudad de Santiago de Cali (V), dentro de la hora de las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana (11:45 A.M.) del día primero (1°) del mes de diciembre del año dos mil veintitrés (2023), la suscrita Juez Novena Laboral del Circuito de Cali, se constituye en audiencia y declara abierto el acto, con el fin de proferir la siguiente,

S E N T E N C I A N° 335

Santiago de Cali (V), diciembre primero (1°) del año dos mil veintitrés (2023).

El señor **JOSÉ HERLEY GONZÁLEZ ESCOBAR,** identificado con cédula de ciudadanía 16.929.680, instauró demanda ordinaria laboral de única instancia contra la sociedad **VIGSECOL DE COLOMBIA LTDA.,** representada legalmente por el señor LEONARDO ORDÓÑEZ MAHECHA, o por quien haga sus veces, con el fin que se declare que la empresa en mención, despidió sin justa causa al accionante, y como consecuencia de lo anterior, se le condene a pagar la indemnización por despido injusto, así como salarios, cesantías, primas de servicio y vacaciones dejados de cancelar hasta el 06 de mayo de 2019. Así mismo, solicita que se ordene a la demandada, realizar la devolución del dinero por descuento con destino al fondo de empleados, efectuado sin su autorización, por valor de $1.311.537. Igualmente pide que se condene a la

accionada, al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Siendo ampliamente conocidos por las partes y por el Juzgado, los hechos con los cuales se fundamentan las anteriores pretensiones, resulta innecesario entrar a hacer referencia nuevamente a tales piezas procesales, pero serán tenidas en cuenta las argumentaciones allí expuestas, y las pruebas aportadas, para efecto de resolver el litigio y se hará mención puntual a lo expresado en ellas, en el momento oportuno (artículo 280 del Código General del Proceso).

El conocimiento del proceso correspondió al Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, quien una vez recaudado el material probatorio profirió la Sentencia número 335, el 17 de octubre de 2023, mediante la cual absolvió a la demandada de las pretensiones reclamadas.

Surtido el trámite en segunda instancia, al no observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede el Despacho a decidir la consulta de la citada sentencia, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Debe resolverse por vía de consulta si el demandante tiene derecho al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, al pago de salarios, cesantías, primas de servicio y vacaciones dejados de cancelar hasta el 06 de mayo de 2019, así como a la devolución del dinero por descuento, con destino al fondo de empleados, efectuado sin su autorización, por valor de $1.311.537; además si hay lugar a condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, lo anterior

habida que cuenta la Juez A Quo, absolvió a la empleadora accionada, de las pretensiones de la demanda.

Para resolver el asunto, hay que anotar que, según se afirma en la demanda, el actor fue vinculado por la EMPRESA VIG-SECOL DE COLOMBIA LTDA, mediante un contrato escrito a término fijo, por un lapso de cinco meses, desde el 19 de febrero de 2016, hasta el 18 de julio de 2016, el cual se prorrogó sucesivamente por tres periodos iguales hasta el 18 de octubre de 2017, y a partir de esa fecha se renovó año a año hasta la fecha del despido que fue el 06 de mayo de 2019, lapso durante el cual se desempeñó en el cargo de vigilante, en varios puestos de trabajo, percibiendo a la fecha de retiro, un salario promedio de $1.200.000 mensuales.

Refiere el accionante, que cuando ingresó a laborar, la empresa le hizo firmar un documento en blanco sin fecha, llamado LIBRANZA O AUTORIZACION DE DESCUENTO A FAVOR DEL FONDO DE EMPLEADOS DE VIGSECOL DE COLOMBIA, destacando que, el 19 de enero de 2019, su empleadora le autorizó un anticipo de cesantías, para pagar una deuda que tenía con el Fondo de Empleados de VIGSECOL de Colombia, deuda que él no canceló.

Refiere, que el 04 de mayo de 2019, se presentó a laborar al puesto de trabajo llamado PARAÍSO III, donde el guarda saliente ALMESIGA, no le entregó el puesto de trabajo debido a que la empresa VIGSECOL DE COLOMBIA, había ordenado mediante la minuta de trabajo del 03 de mayo de 2019 a las 20:30 horas que se presentara el 06 de mayo de 2019 a las 07:00 horas en las instalaciones de VIGSECOL, aclarando que no laborara los días 4 y 5 de mayo de 2019 por ser día sábado y domingo, la citación era para el lunes 06 de mayo de 2019, que era el horario de atención de la parte administrativa de la

empresa VIGSECOL DE COLOMBIA, y por ello, ese 06 de mayo se presentó a VIGSECOL, donde de forma verbal fue despedido, el señor LEONARDO ORDOÑEZ, en atención a que no había cancelado la deuda que tenía con el Fondo de Empleados de VIGSECOL DE COLOMBIA. Además, se le ordenó que entregara las prendas de dotación del servicio, pero en la liquidación sólo se le cancelaron los salarios y prestaciones sociales hasta el 04 de mayo de 2019, porque la empresa accionada en ningún momento le ordenó continuar laborando, inclusive nunca le entregó la programación para laborar, ni mucho menos, hubo ningún tipo de orden de continuar laborando, la única orden que hubo fue la de despido y la entrega de prendas. Refiere igualmente, que el 10 de mayo de 2019, realizó la entrega de la dotación de uniformes, a la señora OLGA LUCIA ORDOÑEZ, a las 10:24 a.m., y luego la accionada le hizo llegar a su residencia una carta de citación a descargos, con fecha 08 de mayo de 2019, en la cual le manifestaba que se presentara a la diligencia el 20 de mayo de 2019 a las 9:00 a.m., en las instalaciones de Gestión Humana de VIGSECOL DE COLOMBIA, e indicándole que podía hacerse presente con un testigo compañero de labores, como lo establece el reglamento de trabajo vigente, a pesar de que ya no laboraba en la empresa.

Afirma igualmente, que, posteriormente, el 14 de mayo de 2020, le hizo llegar una citación para el 15 de mayo de 2020, en la cual la empresa le lee un acta de descargos del 15 de mayo de 2019, a lo cual él indica que si ya estaba despedido, pues no habría razón de hacerle descargos y por otra parte les manifiesta, que no cumplieron las garantías laborales pactadas en el reglamento de trabajo de VIGSECOL artículos 51 y 52, razón por la cual, no estaba de acuerdo con la realización de los descargos, y sumado a lo anterior, no citaron los dos trabajadores que ordena la misma norma, por lo que se negó

a realizar esos descargos. El 20 de mayo de 2019, la empresa accionada decide terminar el contrato de trabajo, manifestando que fue por justa causa, invocando como causales, las siguientes: a) Faltar reiteradamente al trabajo sin justa causa por faltar por 5 días, sin razón de su ausencia; b) Utilizar un dinero garante de una de las obligaciones en calidad de pignoración, burlando los compromisos adquiridos y a los cuales se había comprometido con el Fondo de Empleados; c) Faltar a sus obligaciones contractuales.

Asevera, que la empresa VIGSECOL DE COLOMBIA le envió la liquidación consignando a órdenes de depósitos judiciales del Banco Agrario un valor de $188.998, descontado la suma de $1.311.537, para el Fondo de Empleados, sin su autorización, pues quien autoriza el descuento es la gerencia de la empresa VIGSECOL, según documento firmado por la señora LAURA VIVIANA CAÑAS AGUIRRE.

Agrega que, en la liquidación, la empresa demandada le canceló los salarios y prestaciones solo hasta el 04 de mayo de 2019, a pesar que según ella fue terminado el contrato de trabajo el 20 de mayo de 2019, adeudándole así salarios y prestaciones sociales, por lo que mediante derecho de petición solicitó a la demandada la minuta del puesto de trabajo PARAISO III, la copia de la minuta de los días 3 y 4 de mayo de 2019, en las cuales la empresa VIGSECOL, haciendo caso omiso envía, copia de la minuta del 07 de mayo de 2019.

La demandada no contestó la demanda, por lo que se presumieron como ciertos los hechos de la demanda susceptibles de prueba de confesión.

Al momento de proferir la sentencia, la Juez A Quo consideró que el despido del actor fue justo, que no tenía derecho a los salarios y prestaciones

reclamadas, como tampoco a la devolución de la suma de $1.311.537, descontados para el Fondo de Empleados y menos aún a la sanción moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, absolviendo en consecuencia a la demandada de todas las pretensiones de la demanda.

En ese orden, procede el Juzgado a examinar la documental aportada, pues es el único medio de prueba que obra en el proceso, con el fin de verificar si el actor tiene derecho a las pretensiones reclamadas en la demanda, esto es, a la indemnización por despido injusto, al pago de salarios, cesantías, primas de servicio y vacaciones dejados de cancelar hasta el 06 de mayo de 2019, así mismo, si hay lugar a ordenar a la demandada la devolución de dinero descontado de la liquidación, con destino al fondo de empleados, sin su autorización, por valor de $1.311.537, y finalmente se determinará si procede condenar a la demandada al pago de la sanción moratoria consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

En cuanto al **DESPIDO,** es preciso tener en cuenta que, corresponde al trabajador demostrar la causa del despido y al empleador la justa causa. En este caso la parte actora aporta la carta de terminación del contrato de trabajo fechada el 20 de mayo de 2019, y en ella, la empleadora, para efectuar el despido al actor, aduce las siguientes razones: **"Nuestra empresa desarrolla su objeto social prestando servicios de vigilancia y seguridad privada a diferentes clientes; esta delicada labor requiere de personas competentes y comprometidas para el logro de los objetivos organizacionales, propendiendo cumplir las expectativas de nuestros clientes.**

En razón a lo planteado Usted se ha ubicado en diferentes servicios y en los cuales se han presentado conformidades que afectan la prestación del servicio y por los cuales ha sido sancionado, hechos que se repiten desde el pasado 04 del mes de mayo de

2019, presentando los comportamientos que a continuación detallamos: Faltar reiteradamente al trabajo sin justa causa a pesar de las continuas llamadas que se le realizaron por su jefe inmediato y el programador de la empresa; utilizar un dinero dado como garante por usted a una de sus obligaciones en calidad de pignoración burlando los compromisos adquiridos y a !os cuales se había comprometido con el Fondo de Empleados, manifestando que tuvo otras necesidades y que los repondría posteriormente; Faltar a sus obligaciones contractuales, razones por las cuales se le citó a descargos por su jefe inmediato, a pesar de sus continuas ausencias.

Una vez presente en la diligencia manifestó "que no rendiría descargos porque el Gerente lo había echado de la empresa y que no tenía por qué rendirlos", razones por las cuales no se pudo realizar la presente diligencia, que su objetivo en primera instancia era darle aplicación a lo preceptuado por el Reglamento de Trabajo en lo referente al debido proceso, escuchar los motivos de su comportamiento y definir su situación contractual, proceder al cual usted se negó rotundamente, como también, de dar claridad a su proceder irresponsable con dineros del Fondo de Empleados, las razones por las cuales pidió esa salvedad con la Dirección Administrativa de la Empresa, el incumplimiento de su parte por dos ocasiones de entrega de un dinero, su comportamiento soez y altanero con sus jefes cuando le solicitaron presentarse a la empresa, y recordarle la importancia de un debido proceso, oportunidad que se negó de ser escuchado y desatendiendo los preceptos del Reglamento de Trabajo para su caso específico.

A fin de mostrar sus graves comportamientos, en primera instancia le aclaramos que usted pignoró sus cesantías al Fondo de Empleados, en aras de acceder a unos beneficios económicos, que le fueron concedidos previamente, en razón a su compromiso escrito con el Fondo de Empleados; con posterioridad usted indica que se le disminuyan los descuentos, se concertó con usted hacer un abono del dinero pignorado, Usted retira el dinero le da un manejo personal, y al solicitarle manifestó:

Que le dio un manejo personal por ser su dinero y por lo cual no podía hacer la devolución como se pactó inicialmente.

Cabe anotar que desde dicho momento no contestaba ni su teléfono fijo, ni móvil evadiendo su obligación para la cual había fijado 3 fechas de devolución y no cumplió en ninguna de ellas y optó por desatender los llamados que se le hicieron por parte de la empresa.

La Ley lo faculta a usted como trabajador pignorar sus cesantías para cubrir obligaciones con el Fondo de Empleados, igualmente faculta a la empresa para hacer las deducciones respectivas en caso de evadir sus obligaciones como en este caso específico.

Argumenta usted que el Gerente le terminó el contrato de trabajo, hecho que no corresponde a una realidad, puesto que sólo se indicó por parte del mismo lo inadmisible de su comportamiento como ejemplo para el resto del personal y las graves implicaciones que se derivan de su proceder, conversación que se sostuvo después de 02 días de haber estado ausente de sus labores. Por otro lado, es conocedor del Reglamento de Trabajo y es consciente que existe un procedimiento para la aplicación de las sanciones disciplinaria al cual se citó a pesar de sus ausencias, y al cual se negó rotundamente, sin considerar las consecuencias de su actuar al omitir las normas del reglamento de trabajo, a pesar de haberse notificado y de haberse presentado a la empresa.

Respecto de las ausencias, le significaremos que se le dieron instrucciones de presentarse en la empresa el día 04 de mayo de 2019, usted no se hizo presente, tampoco el día 05 hogaño; se hace presente el día 06 conversa con la Gerencia sobre el asunto tratado, se retira de la empresa y opta por no retornar a disponibilidad hasta tanto se le decida su situación contractual, supone usted que ha sido retirado sin contar con una comunicación oficial de la empresa, hace entrega de prendas de dotación, y en razón a sus ausencias reiteradas se citó a descargos a través de correo certificado

el día 13 de mayo de 2019, diligencia que no se realizó por lo expresado por usted al inicio de la misma. Por último y no menos importante es menester manifestarle su comportamiento soez y altanero para con su jefe inmediato y compañeros cuando se presentó a la empresa para los descargos dirigiéndose a ellos bruscamente inculpándolos de lo ocurrido, haciendo necesario manifestarte que no grabara las conversaciones clandestinamente por ser un comportamiento ilegal e inadecuado, al programador le manifestó que era un sapo rosquero y en mi presencia me indicó en tono amenazante que dejara de creerme como abogado que no fuera sobrada, que habían personas mejores que yo y que ya tenía todo listo para clavar al Gerente y a la empresa.

Hemos hecho un análisis empresarial de su comportamiento, concluyendo que efectivamente ha incumplido las normas disciplinarias de la empresa puesto que todo su actuar va en contravía de los preceptos legales y de nuestra normatividad interna al pretender usted que se le da la razón, después de haber desplegado todos los comportamientos señalados, lo cual no estamos dispuestos a tolerarle, máxime que la negación de sus descargos lo consideramos como una aceptación de los cargos endilgados.

Las violaciones de su parte a las obligaciones contractuales se centran en los siguientes aspectos: Reglamento de Trabajo, Prescripciones de Orden. En cuanto a que es su deber: Respeto y subordinación a sus superiores. Respeto a sus compañeros de trabajo; Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores; Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa; Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por el conducto del respectivo superior, y de manera fundada comedida y respetuosa; Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible; Ser verídico en todo caso; Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso previo del empleador; Disponer de dineros, cheques, títulos que le sean entregados por cualquier concepto y

valor con destino a la empresa, clientes, o trabajadores; Preceptos a los cuales ha faltado reiteradamente, configurándose una violación grave por su parte de las obligaciones y prohibiciones contractuales previstas en este reglamento de trabajo; razones por las cuales hemos tomado la determinación de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha.

Solicitamos se sirva hacer entrega de los elementos de intendencia, uniforme de dotación y demás elementos del servicio, orden para examen médico de retiro a fin de proceder a la liquidación y pago de sus prestaciones sociales y demás acreencias laborales.

Estamos certificando que durante su estadía en la empresa estuvo afiliado al régimen de seguridad social, para lo cual le hacemos entrega de las copias de las autoliquidaciones de los últimos tres (03) meses."

Como bien puede verse la empresa accionada en la carta de despido le reprocha prácticamente haber cometido al menos dos faltas que a su juicio son las que ameritan el despido, una tiene que ver con el hecho reiterado de no presentarse a laborar y la otra no haber entregado el dinero con el cual se comprometió con el Fondo de Empleados, una vez recibió el anticipo de cesantías que le concedió la empresa, por ello fue citado a descargos, sin embargo, aunque asistió a la empresa con ese propósito, finalmente no rindió sus descargos.

Sobre tales hechos no se conoció la versión de la empresa accionada, por cuanto no contestó la demanda, sin embargo, de los mismos hechos de la demanda, se logra extraer que la sociedad empleadora, el 19 de enero de 2019, autorizó un anticipo de cesantías al actor, pero éste, del dinero que recibió por ese anticipo de cesantías, no canceló una deuda que tenía con el Fondo de Empleados de VIGSECOL DE COLOMBIA LTDA.

Refiere el accionante que la empresa VIGSECOL DE COLOMBIA LTDA., le envió la liquidación, consignando su valor a órdenes de depósitos judiciales del Banco Agrario por valor de $188.998, descontado sin su autorización y con destino al Fondo de Empleados, un valor de $1.311.537, pues quien autoriza el descuento es la gerencia de la empresa VIGSECOL, según documento firmado por la señora LAURA VIVIANA CAÑAS AGUIRRE.

Tal afirmación del accionante, se queda sin piso, pues como se advierte a folio 52 del PDF 01, éste firmó "LIBRANZA O AUTORIZACIÓN DE DESCUENTO A FAVOR DEL FONDO DE EMPLEADOS DE VIGSECOL DE COLOMBIA – FONVIGSECOL", y conforme a tal documento, se obligaba para con dicho Fondo a cubrir el valor total del crédito, de modo que, el descuento no se hizo sin autorización, porque esta si existe, y como el actor confiesa en los hechos de la demanda que no canceló dicha deuda, queda acreditado lo expuesto en la carta de despido, es decir, uno de los hechos que se invocan como reprochables y dan lugar a la desvinculación del trabajador.

La empresa accionada, también le reprocha al trabajador, el hecho reiterado de no presentarse a laborar sin justificación alguna, ocurriendo la última falta al trabajo a partir del 04 de mayo de 2019, fecha desde la cual no se presentó a laborar, y por tal razón fue llamado a descargos, diligencia a la cual asistió pero se negó a rendirlos, para lo cual argumentó que ya estaba despedido, y por ello no habría razón de hacerle descargos y adujo así mismo, que no estaban cumpliendo las garantías laborales pactadas en el reglamento de trabajo de VIGSECOL articulo 51 y 52, aunado al hecho, que no citaron los dos trabajadores que ordena la norma.

De lo anterior se desprende que efectivamente el actor no se presentó a laborar a partir del 04 de mayo de 2019, quedando acreditado lo expuesto en

la carta de despido en cuanto a no presentarse a laborar, de tal forma que se demuestra la justa causa para el despido prevista en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo el cual reza: **"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."**

Lo anterior, en armonía con lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 60 del Código sustantivo del Trabajo, que prevé como prohibición a los trabajadores **"4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo."**

Queda demostrado en el plenario, que, para el despido existió una justa causa, y que no hay lugar a efectuar devolución de suma de dinero alguna al actor por falta de autorización de descuentos, ya que quedó plenamente establecido que si existía tal autorización.

Ahora, como se reclama el pago de los salarios dejados de cancelar hasta el 06 de mayo de 2019, por valor de $58.533; primas de servicio hasta el 06 de mayo de 2019, por la suma de $6.666; cesantías hasta el 06 de mayo de 2019por valor de $6.666 pesos, y por concepto de vacaciones hasta el 06 de mayo de 2019, $3.333; en este punto debe aclararse que, lo que en realidad pretende el actor es que se liquiden tales conceptos laborales desde el 06 al 20 de mayo de 2019, es decir, desde el día que dejó de asistir a sus labores, argumentando que la empresa **"después del día 6 de mayo de 2019, en ningún momento le ordenó continuar laborando e inclusive NUNCA le entregó la programación para**

laborar, ni mucho menos, hubo ningún tipo de orden de continuar laborando, la única orden que hubo fue la de despido y entrega de prendas", argumento que no es de recibo para el Juzgado, puesto que fue precisamente el hecho de no presentarse a laborar, lo que dio lugar a la citación a descargos.

Así las cosas, al revisar la liquidación del contrato de trabajo, aportada con la demanda, obrante a folio 53 del PDF 01, se observa que se consigna como fecha de ingreso el 19 de febrero de 2016, y como fecha de retiro el 20 de mayo de 2019, y allí se le cancela por concepto de salario la suma de $706.999, que se discriminan así: $441.663, por salario básico, que en este caso teniendo en cuenta que el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2019 es de $828.116, ese salario corresponde a 16 días, pues se le descuentan 04 días por no asistir a la laborar sin justificación alguna; $51.751 por auxilio de transporte; $120.767 por horas extras/recargos, y $92.818 por concepto de otros devengos. Se reconoce también, la suma de $378.661 por concepto de cesantías las cuales con un salario base de liquidación de $1.099.338, equivalen a 124 días del año 2019, si se tiene en cuenta que, conforme se evidencia en el proceso el actor laboró hasta el 04 de mayo de 2019. Igualmente, se cancelan intereses de cesantías por $15.651, los cuales están bien liquidados, de acuerdo con el valor de las cesantías; la prima de servicio de liquida por valor de $378.661, que corresponde al mismo lapso de 124 días, y las vacaciones por la suma de $94.261, que corresponden proporcionalmente a 2.71 días.

En suma, no encuentra el Juzgado que haya lugar a ordenar la devolución de dineros por descuentos no autorizados, ni el pago de las acreencias laborales reclamadas en la demanda, puesto que el accionante no acreditó haber prestado personalmente el servicio entre el 05 y el 20 de mayo de 2019, como era su deber procesal, durante los días que la demandada evidenció que el

actor no asistió a laborar, y por tanto, deberá confirmarse la sentencia consultada.

Suficientes son las anteriores consideraciones, para que el **JUZGADO NOVENO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI (V),** Administrando Justicia en nombre de la **REPUBLICA DE COLOMBIA** y por Autoridad de la Ley,

R E S U E L V A

1.- CONFIRMAR la sentencia consultada número 335, del 17 de octubre de 2023, proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali.

2.- SIN COSTAS en esta instancia.

3°.- DEVUÉLVASE el expediente al Juzgado de origen.

NOTIFÍQUESE.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se termina y se firma por la titular del Despacho, como aparece.

La Juez,

LIGIA MERCEDES MEDINA BLANCO