

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI

REFERENCIA	Proceso Ordinario Laboral de Única Instancia
DEMANDANTE	FRANCIS VIVIANA AREVALO MORENO
DEMANDADO	ACOSTAS & CÍA. S. EN C.S. EN LIQUIDACIÓN
PROCEDENCIA	Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali
RADICADO	76-001-41-05-002-2021-00524-01
TEMA	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO
PROVIDENCIA	Sentencia No.069 del Treinta y Uno (31) de marzo de 2023
DECISIÓN	CONFIRMA LA SENTENCIA

En Santiago de Cali, a los Treinta y Uno días del mes de Marzo de dos mil veintitrés (2023), el suscrito **JUEZ VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO JUDICIAL DE CALI**, de conformidad con el artículo 15 del Decreto 806 del 04 junio de 2020, se constituye en audiencia pública No. 063, con el fin de desatar el grado jurisdiccional de consulta, establecido en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, modificatorio del artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, y en aplicación de la Sentencia C - 424 de 2015, dentro del proceso en referencia, promovido por la señora **FRANCIS VIVIANA ARAVELO MORENO** en contra de **ACOSTAS & CÍA. S. EN C.S. EN LIQUIDACIÓN**, el cual correspondió por reparto al **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, quien profirió la Sentencia No. 231 del 08 agosto de 2022.

SENTENCIA No.069

ANTECEDENTES

La señora **FRANCIS VIVIANA AREVALO MORENO**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.143.954.153 de Cali- Valle, promovió proceso ordinario laboral de única instancia en contra de **ACOSTAS & CÍA. S. EN. LIQUIDACIÓN**, en procura de que se declare la existencia de una relación laboral, que se mantuvo vigente desde el 01 de noviembre de 2020 al 25 de enero de 2021.

Que, en virtud de lo anterior, se declare que la relación laboral termino sin justa causa, por cuanto no se realizó en debida forma el proceso disciplinario, en consecuencia, se condene a la demandada a reconocer y pagar la suma de **\$8.983.000**, a título de indemnización por despido injusta.

Al mismo tiempo, deprecó el pago de la sanción moratoria reglada en el artículo 65 del CTSy SS, la indexación de las sumas reconocidas y las costas a las que haya lugar.

Cimentó sus pretensiones en que suscribió contrato de trabajo con la sociedad ACOSTAS &CÍA. S. en C.S., EN LIQUIDACIÓN a término fijo por tres (3) meses, iniciando labores el 01 de noviembre de 2018, y en virtud de las prórrogas automáticas el contrato se mantuvo vigente hasta el 25 de enero de 2021, lapso en el que desempeñó el cargo de asistente de gerencia, devengado el SMLMV.

Narro que, a partir del año 2021, cuando la señora ADRIANA RAMOS GARBIRAS llegó a la empresa en calidad de liquidadora, empezó a tener una serie de inconvenientes en el trabajo, porque la señora RAMOS GARBIRAS tenía una muy mala actitud, al punto que ella y otros compañeros presentaron una queja ante Ministerio de Trabajo por violación a los derechos fundamentales.

Informó que la liquidadora la citó en un sitio diferente a su puesto de trabajo para que hiciera entrega de todos los documentos que reposaban en su poder respecto del cargo, cita a la que ella no asistió por considerar

innecesario que la reunión se realizara en un lugar diferente al sitio de trabajo, además de que su jefe inmediato le pidió hacer caso omiso a dicha citación; sin embargo, a los pocos días le llegó una comunicación al correo electrónico en el que le indicaban la terminación unilateral del contrato alegando como justa causa, actos graves de indisciplina, desconociendo ordenes impartidas por la liquidadora.

Aseguró la actora que entre los actos de indisciplina se alegó la inasistencia a la audiencia de descargo, diligencia de la que no fue informada, jamás recibió la notificación, por lo que solicitó que la audiencia fuera realizada nuevamente, pero la liquidadora no accedió a la solicitud y en su lugar mantuvo en firme la decisión de terminar el contrato.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA ACOSTAS & CIA EN C S EN LIQUIDACIÓN, al contestar la demanda adujo que, es cierto que la demandante estuvo vinculada laboralmente con ellos desde el 1 de noviembre de 2018 al 25 de enero de 2021, tiempo en el que no existió ningún cambio de empleador, sino que el socio gestor Hugo Alfredo Acosta López falleció, y el manejo de la empresa fue asumido por la señora Rosa María Sandoval Fernández, pero luego de una reunión los socios comanditarios decidieron liquidar la sociedad, para lo cual designaron a la señora Adriana Ramos Garbirias, nombramiento que quedo en firme solo hasta el 16 de diciembre de 2020, cuando se resolvieron los recursos propuesto Sandoval Fernández.

Manifestó que la liquidadora en el año 2020, intento ingresar a la empresa en 2 oportunidades, sin que le fuera posible y el 21 de enero de 2021 cuando llegó a la empresa necesitaba información para conocer el estado real de la misma, motivo que la llevo a enviarle una comunicación a la señora Arévalo Moreno en la que solicitaba algunos documento, además de identificarse como la liquidadora, solicitud que no fue atendida por la demandante, no se presentó a la cita ni envió por correo la información solicitada.

Que, como consecuencia de ese actuar el 18 de enero de 2021, se le remitió al correo institucional y vía WhatsApp una comunicación en la que se le informaba de la apertura del proceso disciplinario, citándola el 22 de enero

de esa anualidad a rendir descargos, data en la que la actora simplemente manifestó que no iba rendir descargo, en tanto no fue notificada en debida forma, por lo que se decidió la terminar su contrato de trabajo con justa causa.

Se opuso a la pretensión encaminada al reconocimiento de la indemnización por despido injusto, por cuanto la demandante ya conocía desde el año 2019, la existencia del proceso liquidatorio y sabía de la existencia de la liquidadora; formuló como excepciones de fondos las que denominó **INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, COBRO DE LO NO DEBIDO, PRESCRIPCIÓN, INNOMINADA y BUENA FE.**

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El **JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE CALI**, en audiencia pública celebrada el día 8 de agosto de 2022, emitió la Sentencia No. 231, en la cual dispuso absolver a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra y gravó con costas a la demandante en la suma de \$100.000.

Para arribar a esa conclusión la Juez concluyó que de los hechos de la demandada se desprende una confesión por parte de la actora, en tanto esta afirma que fue citada por la liquidadora en un sitio diferente a su puesto de trabajo para entregar una documentación, pero ella no asistió porque no le pareció pertinente, además de que su jefe inmediato le dijo que hiciera caso omiso a dicha comunicación; confesión que se encuentra sustentada con pruebas documentales allegadas al expediente.

Por otro lado, expresó que existe prueba documental de que la señora Arévalo Moreno, fue citada a rendir descargo; sin embargo, ella no asistió bajo el argumento de no ser notificada en debida forma y de ser su jefe inmediato una persona distinta a la mencionada en la citación, advirtió que al tenor de lo señalado en el artículo 32 de CST, los liquidadores son representantes del empleador, por tanto, son validas sus ordenes y el hecho de que la citación no se realizara en el sitio de trabajo esto no invalida la

orden, máxime si se tiene en cuenta que la liquidadora no tenía permitida la entrada en las instalaciones de la empresa.

Finalmente, adujo que con las pruebas recaudadas se demostró que la demandada si le dio la oportunidad a la demandante para que informará cuales fueron los hechos que motivaron los actos de indisciplina, sin que la demandante ejerciera su derecho de defensa, entonces como esta conducta esta catalogada como justa causa en el código sustantivo de trabajo, no hay lugar al reconocimiento de ninguna indemnización.

CONSIDERACIONES

Este Despacho judicial, por mandato del inciso 3° del Artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, asume el conocimiento del asunto de referencia en el grado de consulta, toda vez que la Sentencia de Única Instancia, fue adversa a las pretensiones del demandante.

Verificado el trámite procesal respectivo, se avizora que no existe causal de nulidad que invalide lo actuado, por lo que se procede a resolver la litis.

PROBLEMA JURÍDICO

Emerge como problema jurídico para el Juzgado, dilucidar si el despido de la señora FRANCIS VIVIANA AREVALO MORENO, estuvo precedido de una justa causa o si, por el contrario, no existió justificación para el despido, y, en consecuencia, procede el pago de la indemnización por despido injusto.

DE LO QUE SE ENCUENTRA PROBADO EN EL PROCESO.

Es menester iniciar el mencionando que en los autos no se encuentra en discusión la existencia del vínculo laboral que ato a la señora FRANCIS VIVIANA AREVALO MORENO con ACOSTAS & CÍA. S. EN C.S. EN LIQUIDACIÓN, este fue aceptado por la pasiva en el hecho 3 del escrito de contestación a la demanda; entonces al estar probada la existencia

del vínculo laboral, lo que resta por determinar son las causas del despido y el eventual reconocimiento de una indemnización por despido injusto.

La indemnización por despido injusto se encuentra regulada en el artículo 64 del CST, que dispone *“...En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente...”*

Respecto este tópico, la jurisprudencia especializada ha decantado de vieja data que *“Uno de los principios rectores del derecho del trabajo, consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política, es el que trata de la estabilidad en el empleo. En consecuencia, el empleador que no respete la estabilidad laboral de sus trabajadores y los despidan sin justa causa, está en la obligación de indemnizar los perjuicios causados con su conducta.*

Reiterada jurisprudencia de esta Sala de la Corte ha enseñado que corresponde al trabajador probar el hecho del despido y al empleador la justa causa para exonerarse de indemnizar los perjuicios...” (SL1166-2018)

Así mismo, la especialidad jurisprudencia laboral, en decisión CSJ SL1981-2019 se dijo:

“...Finalmente, cabe destacar, que ha sido posición pacífica de la Sala, que la terminación del contrato por justa causa, esto es, el despido, no se considera una sanción disciplinaria, simplemente se trata de una ruptura contractual, y por ello, no se encuentra sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado en otro instrumento...”

CASO CONCRETO

En la carta de terminación unilateral del contrato de trabajo obrante a folios 32-33 Archivo 01 y 11-12 Archivo 11, se alegó como causal de despido la contenida en el ordinal 6º del artículo 62 del CST, la cual reseña:

“El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales”; causal que se fundamentó en los hechos acaecidos el 13 y 22 de enero del año 2021, cuando la trabajadora no acató las ordenes que le había dado la señora ADRIANA RAMOS en calidad de liquidadora de la empresa ACOSTAS & CÍA. S en CS en liquidación.

Lo primero que debe manifestar el Despacho es que los hechos utilizados como fundamento para despedir a la señora Francis Viviana Arévalo Moreno, no se encuentran en discusión, como lo manifestó la Juez de instancia, desde el escrito genitor la demandante reconoce que la señora ADRIANA RAMOS en calidad de liquidadora de la empresa demandada, le solicitó la entrega de unos documentos; sin embargo, ella no asistió a la cita ni entregó los documentos requeridos porque no lo consideró pertinente.

Línea que fue ratificada por la señora **KATHERINE STEPHANIA SALAZAR MUÑOZ** (Min 1:33:30 a 1:56:52) quien indicó que conoce a la señora Francis desde el año 2020, cuando inició labores en la sociedad Acostas y Cía., entidad en la que laboró hasta el 29 de enero de 2021, resaltó que cuando inició a trabajar en esa compañía, existía un problema entre socios y por esa razón la señora Paola Montoya les dio la orden de hacer caso omiso a cualquier citación o correo electrónico que llegara a la empresa, porque si acataban lo dicho en los correos estarían tomando partido en el conflicto y dejaban claro de que lado estaban, que cuando llegaron las citaciones a los WhatsApp de los trabajadores ellos le informaron a la señora Paola y esta les ordenó bloquear el número que estaba remitiendo las comunicaciones y que el personal administrativo no fue a la diligencia de descargos porque la persona que firmaba las citaciones era diferente a la que normalmente se encargaba de ese tipo de asuntos.

Aunado a ello, tenemos que a folios 4 Archivo 11, se encuentra el requerimiento del 12 de enero de 2021, en el que la señora ADRIANA

RAMOS GARBIRAS en calidad de liquidadora y el señor SERGIO DÍAZ ACOSTA en calidad de gerente administrativo y comercial, le solicitan a la demandante que haga entrega de los informe de caja menor con soportes, la relación de ingresos de la báscula de los 4 últimos años y los archivos de gerencia físico y digital, documentos que según el acta de entrega militante a folios 37 – 49 Archivo 01, efectivamente se encontraban en poder de la accionante.

En ese orden de ideas, no existe duda que la comunicación fue enviada y recibida por la demandante, primero porque esta así lo aceptó en los hechos de la demanda y segundo porque la demandada anexo al expediente la constancia de envió de dicha comunicación la cual fue remitida al correo asistentedegerencia@zonaindustrialarroyohondo.com.

También, obra en el expediente la citación a la audiencia de descargo que la demandada le realizó a la señora Francis Viviana Arévalo Moreno, en la que se alega como hechos la no entrega de los documentos y la inexistencia a la cita que se tenía programada para el 13 de enero de 2021 (f. 7 Archivo 11)

El acervo probatorio allegadas al expediente le permiten a esta judicatura elucidar que los hechos que desencadenaron en la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora Arévalo Moreno, sí constituyen justa causa; si bien la adecuación jurídica que se hizo en la carta de despido no corresponde a las causales establecidas por el legislado para ser alegadas por el empleador.

Lo cierto es que los actos cometidos por la demandante si encuadran dentro de las justas causas que contempla el artículo 62 del CST literal 6° que señala como causal de despido cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben al trabajador; recordemos que el ordinal 1° del artículo 58 del CST establece como una obligación del trabajador *“acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador o sus representantes según e orden jerárquico ”*

Como el requerimiento efectuado el 12 de enero de 2021, fue suscrito por la señora ADRIANA RAMOS GARBIRAS en calidad de liquidadora, esta orden para la demandante, era de obligatorio cumplimiento, en tanto el artículo 32 del CST es diáfano en señalar que los liquidadores tienen la calidad de representante del empleador, por tanto, como el certificado de existencia y representación de la sociedad ACOSTAS & CÍA EN CS EN LIQUIDACIÓN se comprueba que la señora Adriana Ramo es la liquidadora y representante legal de la sociedad demandante las ordenes que esta emitiera eran de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores de la compañía y debía ser cumplidas a cabalidad.

La demandante reconoce que no asistió a la cita que le fue programada para el día 13 de enero de 2021, empero no presentó ninguna prueba o argumentó válido que la exonerara de cumplir con sus obligaciones como trabajadora de la empresa demandada, de allí que los hechos evocados sin deben considerarse como una justa causa.

Se resalta que el hecho de que la entrega de los documentos se hiciera en un sitio diferente a las instalaciones de la empresa esta situación no invalida la posteta de la liquidadora para solicitar los documentos, ya que era de pleno conocimiento en la empresa que esta no tenía permitido el acceso a las instalaciones, incluso varios de ellos presenciaron los conflictos que se presentaron entre la señora Paola Montoya y la señora Adriana Ramos por el ingreso a la compañía.

Por otro lado, tenemos que la demandante considera que el despido fue injustificado, dado que el proceso disciplinario no se realizó en debida forma y jamás se enteró de la diligencia de descargo.

Para resolver este embate, es indispensable traer a colación lo reiterado por la Órgano de Cierre de la Jurisdicción Laboral, el despido no es una sanción disciplinaria, en consecuencia, no necesita de un trámite previo, a no ser que este trámite sea establecido por la empresa en el reglamento interno, contrato de trabajo y pactos colectivos.

Así pues, de las pruebas aportadas al proceso se evidencia que ninguno de los extremos de la litis, arrió al juicio convención colectiva o reglamento interno en el que se indique un trámite especial para el despido de un trabajador, si bien se allegó contrato de trabajo en él no se estipula ningún procedimiento, de modo que al no haberse acreditado en el plenario un trámite especial para el despido, no encuentra la Sala motivación alguna que permita inferir que la entidad accionada vulneró el debido proceso de la hoy demandante.

Es más, aunque ella alega que no se le informó fe la audiencia de descargo, tenemos que dicha comunicación fue remitida al primer correo en el que se le solicitaron los documentos, además se aportó una constancia suscrita por la señora Laura Daniela Peña García en la que informa que la demandante se negó asistir a la audiencia aduciendo que no fue notificada de manera formal, por tanto, tiene desconocimiento de la falta y que su jefa era la Dra. Paola Montoya Daza, constancia que denota que la empresa demandada si le dio a la demandante la oportunidad de defenderse frente a los hechos que se le estaban endilgando, pero esta en apego a las directriz dada por la señora Paola Montoya Daza, decidió hacer ignorar las peticiones.

Bajo tal panorama, y al encontrarse acreditada la justa causa que motivo la terminación unilateral del contrato de trabajo de la señora Francis Viviana Arévalo Moreno, considera el suscrito la sentencia dictada en primera instancia se ajusta a derecho.

Colofón de lo expuesto, el Despacho impartirá la confirmación de la decisión consultada. No gravará con costas a la parte demandante, pues el presente asunto se conoce en virtud del grado jurisdiccional de consulta.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTE LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 231 del 08 de agosto de 2022, proferida por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

TERCERO: Cumplidas las diligencias respectivas, remítase las actuaciones y comunicase al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE


OMAR MARTÍNEZ GONZÁLEZ
JUEZ

