



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, catorce (14) de abril de dos mil veintitrés (2023)

REFERENCIA:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
ASUNTO:	APELACIÓN DE SENTENCIA
DEMANDANTE:	JUAN ESTEBAN MOSQUERA MOSQUERA
DEMANDADOS:	WISE LTDA
RADICADO:	050013105 007 2018 00185 01
ACTA No	29

La Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín conformada por los Magistrados **ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN y MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA**, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por el demandante en el proceso promovido por **JUAN ESTEBAN MOSQUERA MOSQUERA** en contra de **WISE LTDA**.

La Magistrada del conocimiento, doctora Ana María Zapata Pérez, declaró abierta la audiencia. A continuación, la Sala, previa deliberación sobre el asunto, como consta en el **acta 29** de discusión de proyectos, adoptó el presentado por la ponente, el cual quedó consignado en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES

1.1. LA DEMANDA¹

El demandante pretende que se condene al pago de la indemnización por despido sin justa causa, salarios causados entre el 01 de febrero al 04 de febrero de 2016, cesantías del año 2015 y 2016, intereses sobre las cesantías, primas de servicio y vacaciones causadas por el período laborado en el 2016 y la indemnización moratoria del artículo 65 del CST, costas y agencias en derecho².

¹ Páginas 3 a 19 y 68 a 83 del PDF 001 /carpeta de primera instancia

² Páginas 5 y 6 del PDF 05 de la carpeta de primera instancia; folios 62 y 63. Escrito de subsanación de demanda presentada el 21 de marzo de 2018. Al momento de la fijación del litigio la juez decidió dejar por fuera todo el tema de la supuesta estabilidad laboral reforzada que tenía el demandante al momento del despido y con ello lo concerniente a las pretensiones del reintegro al cargo. Decisión que las partes aceptaron. Escuchar audio 006JP.mp3 /carpeta de primera instancia

Para sustentar sus pretensiones afirmó que entre las partes existió una relación laboral que inició el 15 de noviembre de 1994. Fue citado a descargos el día 28 de enero de 2016 y despedido sin justa causa mediante comunicado del día 14 de febrero de 2016, sin ser notificado de investigación. Durante la relación laboral sufrió dos accidentes de trabajo sin secuelas. La sociedad no canceló los salarios y prestaciones sociales al momento de finalizar el vínculo.

1.2. LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA³

WISE LTDA se opuso a las pretensiones señalando en síntesis que el contrato de trabajo finalizó por falta grave calificada en el Reglamento Interno de Trabajo al no reportar a su jefe inmediato los días 25 y 26 de enero de 2016 la ausencia de un guarda de seguridad en su sitio de trabajo, ni efectuar los trámites para cubrir el puesto, lo que estaba enmarcado en sus obligaciones, causando de esta manera perjuicios al usuario beneficiario de los servicios de WISE LTDA. Al momento de la terminación del contrato el señor MOSQUERA MOSQUERA no se encontraba a paz y salvo con la empresa, en razón de un préstamo otorgado en el mes de mayo de 2014 por la suma de \$7.500.000 que se encontraba insoluto, por lo que se abonó la suma de \$1.714.221 por concepto de liquidación final de prestaciones sociales. El último salario básico fue de \$689.455 y el último salario promedio de \$1.387.751.

Propuso como excepciones de mérito PRESCRIPCIÓN, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, CARENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO, PAGO, COMPENSACIÓN Y BUENA FE.

1.3. LA SENTENCIA

En audiencia pública del **18 de marzo de 2021** la A quo tomó las siguientes decisiones: DECLARÓ probada la excepción de inexistencia de la obligación. ABSOLVIÓ a WISE LTDA de las pretensiones elevadas por el señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA MOSQUERA a quien condenó en costas.

En primer lugar, a partir de la valoración de los medios probatorios estableció que el demandante incurrió en la violación de sus obligaciones contractuales concluyendo que las causales invocadas por WISE LTDA al momento del despido cuentan con suficiente sustento fáctico y normativo porque la conducta asumida por el demandante se encuentra tipificada como justa causa en el artículo 50 del reglamento interno de trabajo, sin que se hubiere previsto el agotamiento de un procedimiento disciplinario previo.

³ Páginas 3 a 19 y 68 a 83 del PDF 001 /carpeta de primera instancia y pdf02

De otro lado, afirmó que al actor no se le adeudan salarios, prestaciones ni vacaciones causadas durante los años 2015 y 2016 porque fueron reconocidos en la primera nómina del mes de febrero y porque se compensaron con el crédito que el actor obtuvo con la demandada.

1.4. EL RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE

Inconforme con la decisión, la apoderada del actor interpuso recurso de apelación concretando su inconformidad en relación con los siguientes aspectos:

Sobre el despido argumenta que la carta del 11 de febrero de 2016 no es completa y clara, pues en ella se dice que reviste mayor gravedad la queja del cliente porque el puesto estuvo sin vigilancia 2 noches, sin embargo, en el proceso no hay prueba de dicha queja. Refiere que la carta no reúne los requisitos establecidos en la Ley, que no hay motivación considerable ni se hace una proporción entre la falta grave y el despido.

Sobre el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo. No es cierto, toda vez que no era el señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA MOSQUERA el encargado de realizar y de asignar los turnos tal y como se corrobora con el testimonio de la señora YADI MARÍA. Señala que en los descargos no se le indicó que hubiese incurrido en algunas irregularidades en el contrato y en el acta se indica que dejó reporte en la planilla, que llamó 14 veces al guarda, pero este no contestó y que la demandada conocía de la mala comunicación que había en esa estación, lo que se probó con el testimonio de LINA MARCELA. Insiste que no existe justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Sobre las prestaciones sociales. Aduce que si bien la demandada allegó documentos con los que se acredita que el señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA es deudor de la compañía, no está acreditado que tuviese una deuda cierta, clara y exigible en ese momento, ni la cuantía y lo que debía, porque era un crédito de libranza que se descontaba de nómina. No hay prueba en el plenario que acredite la cantidad que debía el demandante, señalando que como no se probó el crédito y la cuantía, no estaba autorizado el empleador para efectuar descuento de las prestaciones sociales del trabajador.

2. DEL TRÁMITE EN ESTA INSTANCIA – COMPETENCIA Y DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

Con auto de **16 de noviembre de 2022** se admitió el recurso y se corrió traslado a las partes para que presentaran alegatos de conclusión⁴.

⁴ PDF 02 de la carpeta de segunda instancia del expediente digital.

Solo intervino el apoderado de la demandada solicitando la confirmación de la sentencia: i) Hizo énfasis en que la terminación del contrato de trabajo se dio por justa causa legal, contractual y reglamentaria ante la falta grave imputada como operador de medios tecnológicos, a quien le correspondía como función principal confirmar si los guardas de seguridad se encontraban laborando en el sitio de trabajo y en caso de que no se confirmara dicha prestación de servicio, activar el procedimiento establecido, esto es, informar al jefe inmediato, comunicarse con el supervisor de zona, dar aviso a la policía. El demandante en forma injustificada no reportó por ningún medio la novedad de ausencia en el puesto de trabajo del guarda de seguridad para los días 25 y 26 de enero de 2016 en la estación agraria COTEVE. ii) El demandante confesó en forma espontánea conocer cabalmente el procedimiento establecido, precisando que de no poderse realizar vía telefónica el reporte debía quedar por escrito en las planillas que se encontraban en el centro de control. Y confesó que no realizó tal reporte por lo que el puesto de trabajo quedó sin ninguna vigilancia durante dos días. El Reglamento Interno de Trabajo consagra las conductas que se consideran graves resaltando que conforme el criterio jurisprudencial el juez no está facultado para debatir la gravedad de una falta cuando se encuentra previamente calificada en el Reglamento Interno de Trabajo. iii) Finalmente indica que el demandante no es titular de la estabilidad laboral reforzada.

Pues bien, la Sala es competente para conocer del proceso en virtud del recurso de apelación interpuesto por el demandante. Así, el análisis se contrae a determinar lo siguiente: ¿Se acreditó por el empleador la existencia de una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo el **14 de febrero de 2016**? ¿Acreditó VISE LTDA los argumentos para efectuar la compensación del crédito en la liquidación de prestaciones sociales?

3. LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO SE SUSTENTA EN UNA JUSTA CAUSA DEBIDAMENTE ACREDITADA.

La Juez de instancia luego de valorar el material probatorio encontró probada la justa causa de terminación invocada al momento del despido, señalando concretamente que en el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo se tiene consagrada como grave la conducta en que incurrió el actor atendiendo a la naturaleza y el objeto social de la empresa.

La recurrente plantea en relación con el despido varios argumentos: i) En primer lugar, cuestiona la carta del 11 de febrero de 2016 señalando que no es completa y clara, que en el proceso no hay prueba de la queja del cliente por haber estado el puesto de trabajo sin vigilancia 2 noches. Que la carta no reúne los requisitos establecidos en la Ley, no hay motivación considerable ni se hace una proporción entre la falta grave y el despido. ii) Y sobre el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo, señala que no es cierto que el actor fuera el encargado de realizar y asignar los turnos. iii) Finalmente precisa que en los descargos no se le indicó que hubiese incurrido en algunas irregularidades en el contrato y en el acta se indica que dejó reporte en la planilla, que llamó 14 veces al guarda pero este no contestó y que la demandada conocía de la mala comunicación que había en esa estación, lo que se probó con el testimonio de LINA MARCELA. Insiste que no existe justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Pues bien, en este proceso no es objeto de discusión que la vinculación laboral inicial del señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA MOSQUERA lo fue para desempeñar el cargo de vigilante⁵, siendo el último cargo desempeñado el de **controlador de medios**. El contrato de trabajo terminó mediante comunicación fechada el **11 de febrero de 2016**⁶ en la que el empleador informó la decisión de finiquitar el vínculo a partir del 14 de febrero siguiente.

También se encuentra probado en el proceso, que antes de la terminación del contrato el trabajador fue escuchado en diligencia de descargos. En el precedente constitucional se ha determinado entre las reglas ante la terminación unilateral en los casos en que se invoca justa causa, la oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso de manera previa al despido⁷. En los mismos términos, la sala de Casación Laboral ha señalado en su jurisprudencia (**SL 679 de 2021, SL 496 de 2021**) que debe dársele al trabajador la oportunidad para dar su propia versión de los hechos que se invocan por el empleador como justa causa, bien sea mediante el llamamiento a descargos en el proceso disciplinario o con cualquier oportunidad para que el trabajador se exprese. Textualmente, indicó⁸:

En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al "derecho de defensa" y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las

⁵ Página 31 del PDF 001 /carpeta de primera instancia.

⁶ Página 38 a 40 del PDF 002/carpeta de primera instancia.

⁷ **SL 15245 de 2014, C-931 de 2014 Y T-546 de 2000.**

⁸ SL 496 de 2021 que cita la SL 2351 de 2020.

circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo⁹, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica.

Reposa en el plenario el acta de **descargos del 28 de enero de 2016**¹⁰ con la que se acredita que el señor MOSQUERA MOSQUERA rindió su versión sobre los hechos que fueron invocados como argumentos para el despido, de la que se resalta:

“ (...) **PREGUNTADO:** Tiene conocimiento el porqué (sic) fue llamado a rendir la presente diligencia de descargos? **CONTESTO:** sí. **PERGUNTADO**(sic): Describa que programación tenía usted en la central de operaciones para los días 25 y 26 de enero de 2016? **CONTESTO:** mi programación era de 18:00 a 06:00 horas. **PREGUNTADO:** Dentro de las funciones que se cumplen en la central o control de operaciones, describa cual es el procedimiento a efectuar relacionado con los reportes y verificación de los servicios que se prestan por los guardas. **CONTESTO:** Tomar el reporte con nombre de todo el personal que está a cargo, tanto de supervisores, guardas y alguna novedad informarla oportunamente al jefe de operaciones. **PREGUNTADO:** ¿Para los días 25 y 26 de enero del 2016, usted realizó la verificación y control de los reportes emitidos por el servicio denominado ESTACION AGRARIA COTEVE? **CONTESTO:** Si señor, una vez recibí de(sic) servicio procedí a confirmar la planilla de los puestos con el personal que se encontraba de turno y a efectuar las respectivas verificaciones del caso, donde en el puesto Estación Agraria Coteve, se encontraba en turno el guarda ADALBERTO CASTAÑO, para lo cual procedí a realizar las llamadas (14 veces) correspondientes al celular; pero el guarda no contesto(sci). Este puesto tiene problemas de señal de comunicaciones, por tal motivo, existía la posibilidad de que el guarda no se hubiera podido reportar, en ocasiones se realiza el reporte solo tres veces en la noche, por lo que pensé que podía tratarse de mala comunicación como ha ocurrido en varias ocasiones. También se puede constatar con el guarda que el miro (sic) el celular y evidencio(sic) las llamadas perdidas. El guarda en mención me dice que lo programaron en descanso esos dos días, para lo cual solo me vine a dar cuenta, el día miércoles 27 de enero de 2016, porque me informó el señor Ricardo Losada, que si(sic) se había programado el descanso, pero que no se había destinado a nadie en su remplazo. **PREGUNTADO:** ¿En vista de que usted no obtuvo respuesta durante las primeras horas de la noche por parte del guarda CASTAÑO, que(sic) actividades o gestiones procedió a realizar para determinar la situación del vigilante? **CONTESTO:** Ya que la señal en ese punto es mala, espere(sic) hasta más tarde para ver si tenía comunicación con él. **PREGUNTADO:** ¿Si en las noches del 25 y 26 de enero, usted no pudo establecer comunicación con el guarda, porque (sic) no informó de lo sucedido al Jefe inmediato? **CONTESTO:** No le informé al jefe de operaciones, solo deje(sic) constancia en la planilla de los reportes. **PREGUNTADO:** ¿En la planilla de las programaciones para el puesto estación Agraria Cotove, se encontraba de turno el guarda Adalberto Castaño? **CONTESTO:** En la planilla si se encontraba de turno, lo que no sabía era que lo habían programado en descanso”

Se verifica así que el señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA al momento de aquella diligencia tenía conocimiento de las razones por las que fue citado a rendir descargos y que el

⁹ Ver el Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, párrafos 148 y 149, 1995, en [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1995-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1995-4B).pdf), recuperado el 26 de marzo de 2020.

¹⁰ Página 35 y 36 del PDF 001/carpeta de primera instancia.

objeto versó justamente sobre los hechos ocurridos los días **25 y 26 de enero de 2016**. El trabajador explicó con claridad que dentro de las funciones que se cumplen en la central o control de operaciones está la de tomar el reporte con nombre de todo el personal que está a cargo, entre ellos los guardas y que en caso de presentarse alguna novedad debía informarla oportunamente al jefe de operaciones. Y que en las noches del 25 y 26 de enero **no le informó al jefe de operaciones** la novedad relacionada con la falta de respuesta a los llamados por parte del guarda ADALBERTO CASTAÑO quién de acuerdo con la información de la planilla, debía estar en el puesto estación Agraria Cotove. Y que al no obtener respuesta durante las primeras horas de la noche por parte de aquel guarda CASTAÑO y como la señal en ese punto es mala, la gestión a realizar fue la de esperar hasta más tarde para ver si tenía comunicación con él.

Ahora, es claro que el legislador faculta al empleador el dar por terminado el contrato de trabajo con las justas causas regladas en el artículo 62 del CST, y en la misma norma el párrafo indica:

PARAGRAFO. 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.

Se establece en esta norma como parte del debido proceso en materia de despido, la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹¹. Sobre esta regla cabe señalar que si se omite comunicar las causales o motivos para la terminación unilateral del contrato avocando justa causa, el despido se torna injusto¹².

Adicionalmente, debe el empleador señalar las razones por las que despide al trabajador, siendo la carta de despido un acto formal en el cual el empleador comunica al trabajador la decisión de terminación del contrato, así como sus causas y fundamentos¹³ de manera concreta y precisa; en otras palabras, debe indicar de manera patente las circunstancias de tiempo, modo y lugar que constituyeron la justa

¹¹ SL 2351 de 2020.

¹² Corte Suprema de Justicia, sentencia Rad. 33758 de 2009, con fundamento en la sentencia de **Rad. 14777 de 2001**.

¹³ **SL 3482 de 2021 y SL 1680 de 2019**.

causa¹⁴ en atención al deber de lealtad¹⁵. Esto constituye una protección en dos sentidos¹⁶: por un lado que no se puedan alegar posteriormente motivos o causales diferentes del despido¹⁷, y por otro lado para que la parte afectada pueda defenderse. Debe destacarse, que no es necesario expresar las normas o la causal específica por la que se despide al trabajador, basta con la indicación precisa de los hechos que se le imputan al trabajador¹⁸.

Pues bien, al observar el contenido de la carta de despido del **11 de febrero de 2016**¹⁹ se verifica que contrario a lo planteado por la recurrente, esta resulta clara y no solo esboza los hechos en los que se sustenta la decisión (circunstancias de tiempo, modo y lugar), sino que también se indican las causales y motivos para tomar la determinación.

En efecto, el segundo párrafo de la misiva se expresa sobre las obligaciones adquiridas por el demandante, entre ellas la de poner al servicio la capacidad normal de trabajo de acuerdo con las **órdenes e instrucciones** que imparta el empleador o sus representantes.

En el párrafo siguiente se le informa sobre el hecho de haber incurrido en FALTA GRAVE en los siguientes términos:

De conformidad con el expediente disciplinario adelantado en su contra se logró establecer que, encontrándose asignado a prestar sus servicios como Operador de Medios Tecnológicos con el usuario Universidad Nacional usted incurrió en FALTA GRAVE POR EL INCUMPLIMIENTO A LAS FUNCIONES Y OBLIGACIONES LEGALES y VIOLACION A LAS PROHIBICIONES CONTRACTUALES Y REGLAMENTARIAS, toda vez que los días 25 y 26 de enero de 2016 no se presentó el guarda a prestar servicio en el puesto Estación Agraria Coteve y usted contrario al procedimiento establecido no cumplió con los reportes con el fin de informar la novedad, tampoco cubrió el puesto.

Lo anterior reviste de mayor gravedad si se tiene en cuenta que fue el cliente quien interpuso queja directa en contra de VISE LTDA al percatarse que el puesto mencionado estuvo sin vigilancia dos noches.

Y seguidamente se hace referencia a los argumentos presentados en la diligencia de descargos, para señalar que con lo expresado no se justifican sus conductas y por el contrario las confirman:

¹⁴ Corte Suprema de Justicia, sentencia **Rad. 38855 de 2011**.

¹⁵ **T-546 de 2000, que se remite a sentencia C-299 de 1998**

¹⁶ Corte Constitucional, C 931 de 2014 con fundamento en la Sentencia T-546 de 2000.

¹⁷ SL 1077 de 2017.

¹⁸ **SL 649 de 2021 y SL 16219 de 2014**.

¹⁹ Página 38 a 40 del PDF 002/carpeta de primera instancia.

Vale la pena resaltar que todo lo manifestado por usted en declaración de descargos con ocasión a las faltas antes mencionadas, no justifica de ninguna manera sus conductas si no que por el contrario las confirman toda vez que es evidente su falta de compromiso y mala actitud frente a la prestación del servicio, teniendo en cuenta que si usted no logró contactarse de manera telefónica con el guarda debió llamar un supervisor para que hiciera presencia en el lugar y verificara la prestación del servicio o llamar al jefe de operaciones; por otra parte tampoco dejó el respectivo reporte por minuta.

Y a continuación se expresan argumentos para explicar sobre la gravedad de la conducta:

Cabe resaltar que este tipo de conductas pone en riesgo los bienes dejados bajo nuestra protección. Por lo anterior, las conductas por usted desplegadas son absolutamente GRAVES, irresponsables y no tienen ningún tipo de presentación ni de justificación, constituyéndose en un GRAVE incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias. Dado el delicado objeto social que desarrollamos, necesitamos gente con las más absolutas calidades y condiciones, teniendo en cuenta que nos están confiando la seguridad de bienes y personas de nuestro usuario. Esta finalidad no puede cumplirse cuando usted desconoce sus más elementales obligaciones y funciones, ignorando por completo la naturaleza de su cargo y la responsabilidad que el mismo conlleva tanto para usted como para VISE LTDA. La importancia de su cargo es tal, que no es permisible conducta irresponsable

Finalmente, en la comunicación se presenta un sustento jurídico de las normas vulneradas:

Su conducta infringe los numerales 4, 11, y 26 del artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, además constituye grave indisciplina y violación a las principales obligaciones y prohibiciones legales, contractuales y reglamentarias, que VISE LTDA no puede permitir, por lo que se impone su salida inmediata de la Compañía, como en efecto se le comunica, de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965 literal a) numeral 6 Reglamento Interno de Trabajo.

Ahora bien, es claro que los hechos enunciados en la carta o comunicación deben ser probados en el proceso y se resalta que la carta de despido no constituye prueba de los hechos enunciados por sí sola, sino que debe acompañarse de otras pruebas que den cuenta de los hechos y circunstancias en que se soporta la decisión²⁰.

Así, a partir de los hechos y normas narradas en la comunicación, para efectuar el análisis debemos partir de las siguientes premisas: El artículo 62 modificado por el 7o. del Decreto 2351 de 1965, establece en el literal A como justa causa para que el empleador pueda dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo la siguiente:

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.

Negrillas fuera del texto

²⁰ SL 4547 de 2018.

En esta causal se precisan **dos hipótesis diferentes**: La primera, cuando se trata del grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones consagradas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo, eventos en los cuales **le corresponde al Juez ponderar y determinar la gravedad** del hecho, de la conducta o de la omisión del trabajador, según fuere el caso y la causal.

Y ha sido criterio reiterado de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia el que para efectos de analizar la gravedad de la conducta no es necesario tener en cuenta la intención dañosa o no del trabajador, ni los efectos de la conducta u omisión o el efectivo daño ocasionado en razón de la misma, sino que lo determinante es que la conducta u omisión negligente, sea en si misma **de una gravedad tal** que constituya un **grave incumplimiento** en relación con las órdenes e instrucciones impartidas, o que se incurra gravemente en las prohibiciones especiales establecidas en la ley. De este modo a razonado la Sala de Casación Laboral desde antaño²¹

“Lo que es grave no siempre produce perjuicios; lo que es leve o insignificante, a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso – y que resulta de tan difícil mensura para el juzgador, suele ser el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos, sin que necesariamente envuelva que tales hechos hayan producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de las partes en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra, y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido”

La **segunda hipótesis** que consagra la norma se refiere a aquellos eventos en que las partes expresamente calificaron de grave una determinada conducta, hecho u omisión del trabajador en cualquiera de los instrumentos que rigen la relación de trabajo, a saber, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo, convenios colectivos, etc., eventos en los cuales el papel del juez se limita a constatar la presencia de la conducta o de la falta, sin poder realizar ningún juicio de valor acerca de su gravedad, cediendo paso así a la autonomía de la voluntad de las partes al momento en que calificaron la conducta.

En lo referente a la calificación patronal de falta grave para los efectos aquí analizados ha sido pacífica y reiterada la posición de la Sala de Casación Laboral²². En la sentencia con **Radicado 4005 del 31 de enero de 1991** reiterada en la **CSJ SL466-2013 y CSJ SL76184 - 2020**, enseñó:

21 Sentencia Julio 7 de 1958. Gaceta Jurídica 2199/2200, pág 819.

22 **Radicado 4005 del 31 de enero de 1991, Radicado 15822 del 19 de septiembre de 2001; Radicado 35105 del 10 de marzo de 2012; Radicado 38855 del 28 de agosto de 2012.**

El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de determinación unilateral del contrato de trabajo. Una es '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', otra es '... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.'

En cuanto al segundo aspecto contemplado por el numeral transcrito, **es palmario que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que sí se califica en ellos de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato, no puede, entonces, el juez unipersonal o colegiado entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de esa falta.** Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada, sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los mencionados artículos 58 y 60 del C.S. T., Lo anterior, ha sido el criterio reiterado y uniforme de la Corte Suprema de Justicia, plasmado en múltiples fallos, tales como el del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988.[...] **Lo importante es que el asalariado incurrió en una de las faltas calificadas de graves por el contrato de trabajo**, sin importar si ella produjo daño o beneficio para la entidad patronal. La función judicial ha debido limitarse a establecer si los hechos demostrados constituían la causal alegada o no la configuraban, pero no le competía calificar de leve la falta cometida por el trabajador, cuando la misma estaba consagrada como de carácter grave por las partes en el referido contrato.

Así, partiendo de las imputaciones concretas efectuadas en la carta de despido y valorando el acervo probatorio, se advierte que en este caso que hoy ocupa la atención de la Sala, el despido se sustenta en las dos hipótesis consagradas en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, y **ambas se encuentran claramente acreditadas**, veamos por qué.

De **un lado**, porque en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo se consagra en las obligaciones especiales del trabajador, la de realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y **acatar y cumplir las órdenes e instrucciones** que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Y de otro, porque en el reglamento interno de trabajo en el **artículo 50** se consagran como **faltas graves** de acuerdo con la naturaleza y el objeto social del empleador, y en consecuencia darán lugar a la terminación del contrato de trabajo, las siguientes²³:

²³ PDF 009/carpeta de primera instancia.

11. El hecho de que el trabajador incumpla por primera vez, ordenes o normas y omita la realización o presentación de reportes o marcaciones o presente falsas imputaciones y/o informes. **26.** Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias. **4.** El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador contempladas en los **artículos 44 y 47** de este Reglamento.

- En el **artículo 44** se establece que son obligaciones especiales del trabajador, **1.** Suministrar inmediatamente y ajustándose a la verdad, la información (sic) y datos que tengan relación con el trabajo o los informes que sobre el mismo se le soliciten. **4.** Cumplir y desarrollar las órdenes e instrucciones que se le imparten por sus superiores para la realización o ejecución norma del trabajo que se le encomienda.
- Y el en **artículo 47** se prohíbe al trabajador: **4.** Descuidar o incumplir órdenes e instrucciones de los superiores.

Pues bien, sobre lo ocurrido los **días 26 y 27 de enero de 2016**, se encuentra en el plenario la siguiente prueba:

Tal como se ha indicado, el señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA explicó con claridad al momento de absolver los descargos realizados días antes del despido, que dentro de sus funciones en la central o control de operaciones estaba la de tomar el reporte con nombre de todo el personal que a cargo y que en caso de presentarse alguna novedad debía **informarla oportunamente al jefe de operaciones**. Y se ha comprobado que en las noches del 25 y 26 de enero se presentó una importantísima novedad: El actor no pudo obtener comunicación alguna con el guarda ADALBERTO CASTAÑO quien de acuerdo con la información de la planilla debía estar en el puesto estación Agraria Cotove, y **no informó tal circunstancia al jefe de operaciones**. Narró que la decisión que adoptó ante tal circunstancia fue la de dejar la constancia en la planilla y precisó que al no obtener respuesta durante las primeras horas de la noche por parte de aquel guarda CASTAÑO y como la señal en ese punto era mala, la gestión a realizar fue la de esperar hasta más tarde para ver si tenía comunicación con él.

Debe destacarse que en la demanda en manera alguna se puso en tela de juicio que lo plasmado en el acta de descargos no corresponda a la realidad, siendo aceptado su contenido al transcribirla en el hecho tercero de la demanda sin cuestionamiento alguno. Pero ya en la diligencia de interrogatorio de parte JUAN ESTEBAN MOSQUERA presentó **una versión distinta** de los hechos, porque señaló que si bien no entregó informe **escrito** de la novedad ocurrida en aquellas dos noches, si lo comunicó **verbalmente**: Que reportó el día 25 al señor ALEXANDER YEPES jefe de operaciones de

manera verbal entre las 8:20 - 8:30 aproximadamente y reportó el día 26 al coordinador RICARDO LOZADA entre las 7:20 y 7:30.

Y lo cierto del caso es que en el plenario no existe prueba alguna de que JUAN ESTEBAN MOSQUERA hubiese informado al Jefe de Operaciones ni al Coordinador lo ocurrido, lo único que se demuestra es que dejó la constancia en la planilla: La testigo LINA MARCELA QUINTERO, compañera de trabajo, quien recibió el puesto el 26 y 27 de enero de 2016, ratificó la obligación de informar vía telefónica **siempre al coordinador de seguridad** cuando el guarda de ese sitio no se reportara, y aunque dijo constarle que el actor dejó constancia en la planilla del 26 y 27 que el guarda no se reportó, lo cierto es que no es testigo de que éste hubiese efectuado el reporte verbal a sus superiores.

La recurrente insiste en la valoración de este testimonio, y es claro que con su dicho se corroboran algunas afirmaciones del señor MOSQUERA MOSQUERA en el interrogatorio de parte, pues relata que Coteve era un caso especial porque era de conocimiento de la operación que allí no había señal, afirmando que el guarda se reportaba en el turno una o dos veces por la complejidad de que las llamadas no le entraban y a veces tenía que ir a puntos especiales para poder comunicarse, explicando que por esta razón debían esperar a que ellos se reportaran. Pero la testigo es enfática al expresar que cuando el guarda de ese sitio específico no se reportaba, **debía informarse siempre al coordinador de seguridad vía telefónica** porque como se trabajaba de noche éste no se encontraba en las instalaciones. Así, expuso que a ella le sucedió esta circunstancia muchas veces y por eso le reportaba al jefe de operaciones y al señor Ricardo Lozada que el guarda no contestaba y dijo que éste le indicaba que no se preocupara porque ya había un guarda programado.

Si bien la declarante da cuenta de cuál era el modo de proceder cuando un guarda de seguridad de ese sitio específico no se reportaba, resaltando que ella informaba tal novedad telefónicamente al Coordinador como al Jefe de Operaciones, lo cierto del caso es que no existe en el plenario prueba de que su compañero de trabajo lo hubiese hecho en aquellas dos noches, solo le consta que éste dejó registro en la planilla virtual, que es justamente lo que el actor narró en su versión original al absolver los descargos:

PREGUNTADO: ¿En vista de que usted no obtuvo respuesta durante las primeras horas de la noche por parte del guarda CASTAÑO, que(sic) actividades o gestiones procedió a realizar para determinar la situación del vigilante? **CONTESTO:** Ya que la señal en ese punto es mala, espere(sic) hasta más tarde para ver si tenía comunicación con él.

PREGUNTADO: ¿Si en las noches del 25 y 26 de enero, usted no pudo establecer comunicación con el guarda, porque (sic) no informó de lo sucedido al Jefe inmediato? **CONTESTO:** No le informé al jefe de operaciones, solo deje(sic) constancia en la planilla de los reportes.

Y con el testimonio de YADI MARÍA ALARCON, quien para la época de los hechos se desempeñaba como directora de la sucursal Medellín de VISE LTDA, se ratifica que JUAN ESTEBAN MOSQUERA no informó que el guarda del punto Estación Agraria COTEVE no se había reportado en esas dos noches. La declarante da cuenta de la reclamación que les efectuó el cliente - Universidad Nacional – a quien se le prestaba servicio nocturno lunes – domingo en ese sitio, señalando que el señor MOSQUERA MOSQUERA se encontraba asignado a la central de monitoreo, tenía unas consignas muy especiales para tal caso y **no reportó la novedad** por lo que fue llamado al proceso disciplinario. Refiere que desconoce la versión que ahora presenta el demandante, referida a que sí se había comunicado telefónicamente con el señor RICARDO LOZADA y con el jefe de operaciones ALEXANDER, resaltando que habló directamente con él antes del proceso disciplinario y nunca le expresó haberlo hecho, como tampoco lo dijo en los descargos:

“cuando tuve la oportunidad de hablar directamente con él antes de, en ningún momento se había generado ningún reporte, la empresa desconocía al 100% de que él hubiera reportado, pero si podemos evidenciar en el proceso de descargos en ningún momento se manifestó esta parte, en este momento me vengo a enterar que se dio este reporte, y en el momento en que hablamos con las personas no nos dijeron que efectivamente él había reportado, porque lo que se tenía claro era que él había hecho una serie de llamadas y que no le había contestado la persona, incluso unas trece o 16 llamadas, desconozco el número total de las llamadas y que no había logrado comunicarse con él, pero en ningún momento hasta donde yo tengo conocimiento le informó a alguien de la empresa (...)”

Efectuando la valoración del acervo probatorio a la luz de lo previsto en el **artículo 61** del Código Procesal del Trabajo, los principios científicos que informan la crítica de la prueba, a juicio de esta corporación se impone confirmar la decisión de absolver del pago de la indemnización por despido injusto, al encontrar acreditada una justa de causa de despido y el respeto al debido proceso en ese trámite.

En la carta con la que se terminó el contrato de trabajo se expusieron de manera suficiente los motivos por los cuales se tomó la decisión, tanto es así, que la parte actora presentó su demanda enfocando precisamente sus argumentos en los hechos que le fueron endilgados como fuente de su incumplimiento contractual. Y en criterio de esta corporación no existe duda que el demandante incurrió en un grave incumplimiento de sus obligaciones, porque entre sus funciones estaba la de reportar a sus superiores las novedades que se presentaran y es claro que en las noches del 25 y 26 de enero de 2016 no se presentó el guarda a prestar servicio en el puesto estación agraria COTEVE del cliente Universidad Nacional, y si bien el actor dejó la anotación en la Planilla lo cierto es que no cumplió con el deber de efectuar el reporte de la novedad a sus superiores. Y al margen de los efectos de esta omisión negligente, lo cierto es que

constituye un grave incumplimiento en relación con las órdenes e instrucciones impartidas. Adicional a lo anterior, en el Reglamento Interno de Trabajo sobre el que el demandante confesó estaba exhibido en la empresa en lugares visibles, se consagró en el artículo 50 como falta grave de acuerdo con la naturaleza y el objeto social del empleador, el hecho de que el trabajador incumpla por primera vez, ordenes o normas y omita la realización o presentación de reportes: El trabajador omitió reportar el hecho a sus superiores y de este modo no desarrolló las órdenes e instrucciones que la empresa había indicado y se insiste en que si bien se ha demostrado que ese puesto específico tenía unas particularidades antes las falencias de comunicación en el lugar, lo cierto es que existía una instrucción clara sobre el deber de reportar a los superiores y no hay prueba alguna de que lo hubiese hecho.

Así, en criterio de esta Sala de Decisión y contrario a lo planteado por la recurrente se acreditan los presupuestos para afirmar la existencia de un despido con justa causa, debiendo resaltar que de la declaración efectuada por el actor en el interrogatorio se colige que efectivamente el cliente Universidad Nacional presentó una queja por el hecho de que la estación agraria COTEVE estuvo a su suerte dos días, aspecto confirmado por la testigo YADI MARÍA ALARCON; siendo claro que no es ello lo relevante en este asunto, sino el incumplimiento del trabajador en su obligación de reportar la novedad a su jefe inmediato y esto es lo que se ha podido verificar en las presentes diligencias. Y si bien el actor no era el encargado de realizar y asignar los turnos, sí era su obligación reportar la novedad a sus superiores para que éstos obraran de conformidad. Finalmente, el hecho de que el señor MOSQUERA MOSQUERA hubiese llamado de manera reiterada al guarda de ese punto cada noche en manera alguna desvirtúa la omisión de reporte oportuno al superior.

4. EL PAGO DE LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES y LA INDEMNIZACIÓN MORATORIA CONSAGRADA EN EL ARTÍCULO 65 DEL CST

En la sentencia se concluye que al actor no se le adeudan salarios, prestaciones ni vacaciones causadas durante 2015 y 2016 encontrando acreditado el pago en la primera nómina del mes de febrero y que en todo caso se efectuó compensación con la suma adeudada por el actor a la empresa. Decisión y análisis cuestionado por la recurrente en relación con la prueba de lo adeudado para señalar que el empleador no estaba autorizado a efectuar el descuento de las prestaciones sociales.

Pues bien, sea lo primero señalar que en el artículo 149 del CST se prevé la necesidad de la existencia de orden suscrita por el trabajador, para poder efectuar retenciones del salario²⁴. Pero la Sala de Casación Laboral ha adoctrinado que es perfectamente ajustado a derecho que, cuando se termina la relación laboral, el empleador descuenta de la liquidación definitiva las sumas de dinero que correspondan a deudas del trabajador, incluso sin su previa autorización expresa, y dar cabida así a la compensación de obligaciones. Sobre el particular dijo la Corte en sentencia **CSJ SL868-2020**, reiterada en la **CSJ SL3804-2022**:

A fin de precisar el criterio jurídico que ha adoctrinado esta Sala sobre el correcto alcance de los artículos 59 y 149 del Código Sustantivo del Trabajo, esta Corporación memora que ya se han emitido diferentes pronunciamientos dejando claro que, aunque la legislación laboral propende por la protección de los derechos de los subordinados a fin de que no se presenten descuentos arbitrarios por parte de sus empleadores, ello no quiere decir que se esté exonerando a los trabajadores de cumplir sus obligaciones y deberes contraídos legítimamente con su contratante, porque sería tanto como obstaculizar la ayuda que los empresarios pueden prestarle a sus trabajadores a través de préstamos, lo que va en contravía de la pretensión del legislador.

Además, ésta Corte igualmente señaló que **los descuentos no autorizados por el asalariado no son legales mientras se encuentre vigente la relación laboral, pero una vez ésta termine, no tiene la misma connotación, porque también desaparece la garantía para el crédito otorgado por el empleador**, que lo es el salario y las prestaciones sociales. (negrilla intencional)

²⁴ **ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.**

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010.>

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. <Ver Notas del Editor> Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

Ahora bien, obra en el plenario solicitud del **16 de mayo de 2014** elevada por el demandante solicitando un **préstamo de \$7.500.000**²⁵, los reportes de nómina por los años 2014 a 2016²⁶ y el recaudo integrado seguridad social y parafiscales²⁷.

Y se aportó la liquidación final de prestaciones sociales con la que se reconoce a favor del trabajador la suma de **\$1.714.221**, en la que se incluyen los conceptos de recargos nocturnos, auxilio extralegal de transporte, gastos de movilización, recargos acordados, prima legal de servicios, vacaciones por retiro, cesantías por retiro, intereses a las cesantías, gastos de movilización²⁸.

En los reportes de nómina de los años 2014 a 2016 están discriminados cada uno de los conceptos que devengaba el demandante al igual que los descuentos, entre ellos el denominado **descuento préstamo de reestructuración**. Y se observa que en la nómina del año 2016, exactamente para el mes de febrero en que se terminó el contrato se abona la suma de **\$1.901.081** al concepto *descuento préstamo de reestructuración*, lo que permite colegir que es esa la denominación correspondiente a aquel préstamo de **\$7.500.000**.

En efecto, el préstamo se efectuó en el mes de mayo de 2014 y se observa en la nómina de esa anualidad que los descuentos se empezaron a realizar desde el mes de septiembre. Efectuando las operaciones aritméticas se verifica el valor total del abono anuales por ese concepto es el siguiente:

AÑO	VALOR
2014	\$1.613.185
2015	\$3.318.936
2016	\$2.295.285
TOTAL	\$7.227.406

Siendo, así las cosas, en el proceso no se acredita que el señor JUAN ESTEBAN MOSQUERA MOSQUERA para el momento de la terminación del contrato de trabajo se

²⁵ Página 159 del PDF 001Expediente050013105007 2018 00185 01 /carpeta de primera instancia

²⁶ Página 160 a 168 del PDF 001Expediente050013105007 2018 00185 01 /carpeta de primera instancia

²⁷ Página 169 a 212 del PDF 001Expediente050013105007 2018 00185 01 /carpeta de primera instancia

²⁸ Página 158 del PDF 001Expediente050013105007 2018 00185 01 /carpeta de primera instancia

encontrara a paz y salvo con la empresa por ese crédito, y por esa razón la decisión de la pasiva de abonar al saldo insoluto el monto total de la liquidación de prestaciones sociales se encuentra ajustada a derecho.

5. COSTAS

Es el conjunto de consideraciones precedente el que lleva a la Sala a **CONFIRMAR** la providencia conocida en apelación por la parte demandante y como el recurso no salió avante se condena en costas en esta instancia. Se fijan las agencias en derecho en la suma de **QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000)** a favor de la demandada. Artículo 365 C.G. del P. numeral 1.

6. LA DECISIÓN

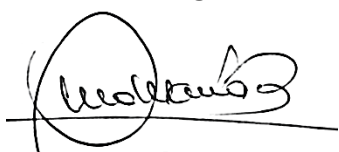
En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por la Juez Novena Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante. Agencias en derecho **QUINIENTOS MIL PESOS (\$500.000)**

Lo anterior se notifica por **EDICTO**, vencido el término de notificación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ

DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN
NO FIRMA POR LICENCIA CONCEDIDA



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



RADICADO: 05001 31 05 007 2018 00185 01

SENTENCIA del //14/04/2023

Con este código puede acceder a la actuación de segunda instancia,
para ello debe tener una cuenta de Microsoft. Enlace en caso de no tener
lector QR: [https://etbcsj-](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EvnLJ2BcqSxDu_31optvUa8BB0gdOVD0oORW8h3MFOP1RQ?e=HrfLXm)

[my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EvnLJ2BcqSxDu_31optvUa8BB0gdOVD0oORW8h3MFOP1RQ?e=HrfLXm](https://etbcsj-my.sharepoint.com/:f:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EvnLJ2BcqSxDu_31optvUa8BB0gdOVD0oORW8h3MFOP1RQ?e=HrfLXm)