

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



Medellín, dos (02) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez quien actúa como ponente, John Jairo Acosta Pérez y Francisco Arango Torres, procede a dictar sentencia de segundo grado, dentro del proceso ordinario identificado con el radicado número 05 001 31 05 014 2016 00203 01, promovido por la señora **BEATRIZ ELENA OSPINA BEDOYA**, en contra de **IMPORTADORA JAPÓN S.A., IMPORTADORA CELESTE S.A., KIMAUTOS S.A. e IMPORTADORA NIPON S.A.**, con la finalidad de resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de **IMPORTADORA JAPÓN S.A.** frente a la sentencia proferida el 6 de febrero de 2018 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1º del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022 “...Por medio de la cual se establece la vigencia permanente del Decreto Legislativo 806 de 2020 y se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los

procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia y se dictan otras disposiciones...” se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **238**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

La señora Beatriz Elena Ospina Bedoya demandó a las sociedades IMPORTADORA JAPÓN S.A., IMPORTADORA CELESTE S.A., KIMAUTOS S.A. e IMPORTADORA NIPON S.A. pretendiendo se declare que las codemandadas terminaron unilateralmente su contrato de trabajo sin justa causa, y como consecuencia, se le reconozca y pague la indemnización por despido sin justa causa prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, debidamente indexada. Se condene, además, al pago de las bonificaciones como parte constitutiva de salario; la suma de \$3.100.000 por concepto de bonificaciones retenidas desde marzo de 2012 hasta el 15 de febrero de 2013; perjuicios morales causados y costas del proceso.

Como fundamento de sus pretensiones expuso que, prestó sus servicios para las sociedades IMPORTADORA JAPÓN S.A., IMPORTADORA CELESTE S.A., KIMAUTOS S.A. e IMPORTADORA NIPON S.A. desde el 16 de marzo de 1999 hasta el 15 de febrero de 2013, desempeñando el cargo de analista de gestión humana y con un salario para 2013 de \$1.126.129, sin bonificaciones. Aduce que el 1° de diciembre de 2010 al momento de hacer el pago de los parafiscales (SENA, ICBF y COMFAMA) del señor Juan David Castaño Morales tuvo un error involuntario al momento de corregir el archivo plano del valor que se debía aportar y para el SENA liquidó \$6.008.900 cuando debió ser \$8.900, para COMFAMA aportó \$12.017.800 cuando era \$17.800 y para el ICBF registró \$9.013.400 siendo

lo correspondiente \$13.400. Agrega que conocida tal situación por su jefe inmediata la señora Alba Mery Patiño Arcila directora de gestión humana y encargada de firmar y autorizar los pagos, esta le dio la orden de realizar todas las diligencias tendientes a obtener la devolución de los dineros pagados de más. CONFAMA y el SENA realizaron el reintegro del mayor valor pagado, lo contrario ocurrió con el ICBF. Señala que una vez se verificó el error en el pago de parafiscales, se generó y padeció de un ambiente de zozobra, acoso y matoneo laboral, que se concreta en la presión que sobre ella ejerció la doctora Alba Mery Patiño Arcila directora de gestión humana, con los constantes requerimientos y exigencias en aras de obtener el reintegro del pago indebido al ICBF, los cuales cumplió a cabalidad. Además, precisa que le fue suspendida la bonificación especial desde el 30 de marzo de 2012 hasta la fecha de su despido, y tampoco le fue pagada la bonificación decembrina en 2012. Agrega que el 7 de diciembre de 2012, decidió ponerle de presente tal situación al gerente Carlos Andrés Pineda quien le indicó *“que fuera ella quien tomara la decisión o que le diera la solución al problema con el ICBF y que mirara que si estaba muy desmotivada o aburrida que hablara con su jefe Alba Mery y decidiera”*. Para mayor discriminación y matoneo laboral alude que el 2 de enero de 2013, la empresa envió un correo notificando respecto del incremento salarial para tal anualidad autorizado por el Gobierno para los empleados que devengaran más del SMLMV, aumento que a ella no le fue otorgado. El 1º de febrero de 2013, la doctora Alba Mery Patiño Arcila directora de gestión humana la citó a las 2:00 p.m. con el fin de oír sus descargos sobre los hechos ocurridos el 1º de diciembre de 2010, frente a lo cual manifestó *“no estoy de acuerdo en presentar descargos solicitados ya que en mi concepto son tema de hace 2 años y 2 meses”*, constituyéndose una flagrante violación al debido proceso al pretender la empresa iniciar un proceso disciplinario después de ocurrido el hecho de público conocimiento. El 11 de febrero de 2013, radicó ante el comité de convivencia laboral de la empresa Importadora Japón S.A. queja de acoso laboral. El 15 de febrero de 2013, fue citada por el comité de convivencia laboral donde estuvieron presentes los señores Luis Fernando Villa,

gerente comercial, Juan Carlos Vásquez, Administrador y Ogier González, mensajero, en calidad de miembros. Además, fueron citados los señores Carlos Andrés Pineda Osorio, gerente general, Alba Mery Patiño Arcila, directora de gestión humana y Carlos Alberto Álzate, gerente administrativo, e iniciada la reunión, la misma se centró en su renuncia o en un acuerdo conciliatorio en dinero respecto de lo cancelado de más al ICBF y no en el objeto de la misma, es decir, la queja de acoso laboral. En la misma fecha y a punto de terminar su jornada laboral, la directora de gestión humana Alba Mery Patiño Arcila le hizo entrega de la carta mediante la cual se daba por terminado su contrato de trabajo con justa causa.

Las codemandadas IMPORTADORA JAPÓN S.A., IMPORTADORA CELESTE S.A., KIMAUTOS S.A. e IMPORTADORA NIPON S.A. dieron respuesta oportuna indicando que no existe jurídicamente el Grupo Importadoras Asociadas, que la empleadora de la demandante fue Importadora Japón S.A. Que la actora se vinculó laboralmente a la Importadora Japón S.A. el 15 de marzo de 1999 como secretaria, posteriormente fue ascendida a analista administrativa y luego a analista de gestión humana hasta el 15 de febrero de 2013, con un salario de \$1.097.100. Que, en razón al error cometido por la accionante, el ICBF se ha negado a reconocer el dinero que le fue pagado de más. Que no se presentó acoso ni matoneo laboral en ningún momento, pues el hecho de que la demandante sometida a una subordinación recibiera órdenes e instrucciones para desarrollar su labor implique ello, máxime que la empresa le quitó algunas funciones para facilitarle su labor. Que la actora no recibió bonificación en diciembre de 2012 ni aumento de salario en 2013, debido a que su desempeño no fue satisfactorio circunstancia que también se presentó con otros trabajadores. Que el comité de convivencia laboral concluyó que no hubo acoso laboral e hizo unas recomendaciones para las partes, posteriormente se realizó una reunión entre la actora y otros empleados de la administración y después de analizadas las posiciones y expuestos los argumentos de las partes, no se llegó a ninguna solución.

Se precisa que la carta de despido es totalmente clara, por lo que no existe obligación legal alguna de especificar artículos, numerales, literales y demás, pues basta con expresar el motivo que llevó a la empresa a tomar tal determinación. Se presentó oposición a las pretensiones de la demanda. Se formularon las excepciones de *Prescripción*, *Inexistencia de la obligación*, *Pago* y *Buena fe*.

En sentencia proferida el 6 de febrero de 2018, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín condenó a Importadora Japón S.A. a pagar a la señora Beatriz Elena Ospina Bedoya la suma de \$9.866.653 por indemnización por despido injusto, debidamente indexada y costas del proceso. Declaró probada parcialmente la excepción de prescripción respecto de los derechos causados y exigibles con anterioridad al 15 de febrero de 2013. Absolvió a las sociedades IMPORTADORA CELESTE S.A., KIMAUTOS S.A. e IMPORTADORA NIPON S.A. de las pretensiones de la demanda.

La juzgadora de primera instancia para motivar su decisión precisó que resulta importante la confesión del señor Luis Fernando Mejía Meyer respecto a que la terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión de la inasistencia de la demandante a la citación de descargos, versión que ratificó la señora Alba Mery Patiño. Que el empleador debe identificar con claridad la justa causa que invoca para la terminación del contrato, y esta puede hallarse en diversas fuentes de derecho. Que no existen fórmulas sacramentales para esta adecuación, pero es indispensable es que al trabajador se le explique con total claridad y coherencia cuales son los hechos que dan lugar a la terminación laboral, sin que se exija una ubicación normativa, pero sí, que, con posterioridad a la finalización del vínculo laboral, no se aleguen hechos diferentes a los que se invocaron en el momento. Que en la carta de despido se mencionan de forma genérica artículos del Código Sustantivo de Trabajo y del Reglamento Interno de Trabajo, el cual no se aportó

al plenario, mas no se realiza una adecuación jurídica seria de la conducta. Agrega que si bien se acreditó la inasistencia de la demandante a la diligencia de descargos, la parte pasiva no demostró que esta inasistencia haya sido calificada como una falta grave ni mediante el contrato de trabajo ni mediante el reglamento interno, y que el Despacho no considera que esta se hubiera configurado como una falta grave, pues “...la inasistencia a una diligencia de descargos en modo alguno representa una vulneración grave de las vulneración contractuales del trabajador, ni tampoco probó la pasiva que esta conducta estuviera tipificada con anterioridad como una falta grave, además porque los descargos aun cuando no son obligatorios, representan un ejercicio del derecho de defensa para el trabajador, noción para la cual guardar silencio es una conducta legitima y valida. Es el trabajador quien decide hacer uso de su derecho de defensa o no, si n que esta conducta implique rebeldía o desobediencia...’”.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la Importadora Japón S.A. inconforme con la decisión de primera instancia precisó que la empresa “si tomó la decisión de despedir a la señora Beatriz con base a una conducta grave para su calidad de empleada de manejo y confianza, los argumentos que expone el despacho yo los encuentro válidos para un funcionario digámoslo del montón, pero para un funcionario de manejo y confianza, me parece que si se constituyó una falta grave”. Considera que en este juicio operó el fenómeno de la prescripción frente a la indemnización por despido.

Frente al recurso promovido por el apoderado de la Importadora Japón S.A., la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad con los Artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

El apoderado de la sociedad Importadora Japón S.A. presentó alegatos de conclusión manifestando que quedó evidenciado que la empresa despidió a la empleada porque cometió una falta grave, calificada así por la empresa después de haber adelantado un debido proceso, mediante el cual se le garantizó el derecho de defensa.

Por su parte, el apoderado de la parte actora solicitó se confirme la sentencia de primera instancia.

PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico de esta segunda instancia consiste en establecer si el vínculo laboral existente entre la Importadora Japón S.A. y la demandante finalizó de manera injusta por la empleadora.

Se abordará como problema jurídico asociado, si ha operado el fenómeno extintivo de la prescripción.

CONSIDERACIONES

DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO – DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

En esta materia, es necesario que la demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse

del pago de la indemnización prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

Sobre el particular, Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL de 19 de octubre de 2016, Radicado 48.059, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, sostuvo:

“...En materia de terminación del contrato de trabajo le corresponde al trabajador probar la existencia del despido colocando al empleador en la obligación de probar la existencia de la justa causa, so pena de que tenga que declararse que no existió...”.

La Corporación mencionada en la sentencia SL 816 de 16 de marzo de 2022, Radicado 83.171, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, en la que reiteró lo dicho en la sentencia SL de 21 de noviembre de 2003, Radicado 21.595, señaló:

“...Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”.

Ahora, el documento de 1º de febrero de 2013, da cuenta que la directora de gestión humana Alba Mery Patiño Arcila, citó por escrito a la demandante *“con el fin de oír sus descargos sobre los hechos ocurridos en día 1º de diciembre de 2010, al realizar el pago de la seguridad y parafiscales en relación con el salario del empleado, Juan David Castaño. Usted reportó un IBC errado, el cual ocasionó un pago por concepto de parafiscales de \$27.040.100 en lugar de \$46.350, sin que fuera detectado el error por usted antes de ser enviado y pagado al SENA, Comfama y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”*, y la mencionada en el documento asentó como observación *“no estoy de acuerdo en presentar los descargos solicitados ya que en mi concepto son tena de hace 2 años y 2 meses”*, como se aprecia.

Medellín, Febrero 01 de 2013

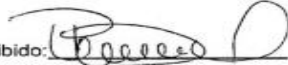


Señora
BEATRIZ OSPINA MONTOYA
Analista de Gestión Humana
Importadoras Asociadas
Medellín

Por medio de la presente me permito citarla el día 01 de febrero de 2013 a las 2:00 p.m. en la Dirección de gestión Humana con el fin de oír sus descargos sobre los hechos ocurridos el día 01 de diciembre de 2010, al realizar el pago de la seguridad social y parafiscales en relación con el salario del empleado, Juan David Castaño. Usted reportó un IBC errado, el cual ocasionó un pago por concepto de parafiscales de \$27.040.100 (veintisiete millones cuarenta mil cien pesos) en lugar de \$46.350 (cuarenta y seis mil trescientos cincuenta pesos) que era el valor correcto, sin que fuera detectado el error por usted antes de ser enviado y pagado al SENA, Comfama y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

Atentamente,


ALBA MERY PATIÑO ARCILA
Directora de Gestión Humana

Recibido: 

*No la estoy de acuerdo
en presentar los descargos
solicitados ya que en mi
concepto son tema de
2 años y 2 meses.*

En la carta de terminación del contrato de trabajo de 15 de febrero de 2013, la Importadora Japón S.A. le indica a la actora lo siguiente:

importadora
JAPÓN
REPUESTOS ORIGINALES



Medellín, febrero 15 de 2013

Señora
BEATRIZ ELENA OSPINA MONTOYA
Analista de Gestión Humana
Importadora Japón S.A.
Medellín

El pasado 01 de febrero de los corrientes, la Directora de Gestión Humana y Jefe Directa, la citó por escrito a rendir descargos disciplinarios con ocasión de notificación el pasado 18 de enero, de resolución mediante la cual el ICBF conmina a la empresa al pago de unas sumas exorbitantes, a decir del Instituto, adeudadas por concepto de aportes e intereses y confirmandose el rechazo a la devolución de la suma pagada de más y por error suyo en el ejercicio de sus funciones; audiencia a la cual usted no asistió, dejando constancia escrita de su puño y letra que al tenor reza: **"Nota no estoy de acuerdo en presentar los descargos solicitados ya que en mi concepto son tema de 2 años y 2 meses."**

La citación a descargos obedece ni más ni menos que a la garantía de aplicación de principios y valores tales como el debido proceso y el legítimo derecho a la defensa, que corresponden a la oportunidad de explicación que le ofreció la empresa; descargos a los cuales fue convocada advirtiéndole que si bien es cierto, se trata de actuaciones pasadas, la empresa esperó hasta que el asunto se resolviera en el ICBF, siempre con la esperanza de que el mismo fuera positivo para los intereses de la Importadora.

Con su conducta rebelde y comportamiento negligente, usted ha violado disposiciones contenidas en la Ley Laboral, entre otras, las contenidas en los artículos 55, 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en especial las que consagran los deberes y obligaciones de los trabajadores y las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, artículos 51°, 61°, 63°, 67°, 68°, 69° entre otros.

Dada la gravedad de los hechos y con base en las razones expuestas, le comunico que Importadora Japón ha resuelto, a partir de la fecha, dar por terminado con justa causa su contrato de trabajo.

Le solicitamos hacer entrega a su superior inmediato de los enseres que le hubieren sido encomendados para el desempeño de sus funciones y presentarse al área de Nómina para efectos del pago de la liquidación de las prestaciones sociales y demás valores a los que tenga derecho.

Adjuntamos copia de los documentos que prueban el pago de los aportes a la Seguridad Social y de los parafiscales correspondientes a los últimos tres meses anteriores a su despido.

Atentamente, *no estoy de acuerdo ya que si es por no haber presentado los descargos, esto tiene que haber sido en sumas en humanidad Ospina*
Reservame y estare pendiente de la 43739174.
Reservame los demás artículos
ALBA MERY PATIÑO ARCILA
Directora de Gestión Humana

me reservo el derecho de verificar y contemplar los numerales expuestos porque no estoy de acuerdo que sean válidos en la presentación

BOGOTÁ Calle 65 No. 26-39 - PBX: 605 06 05 - FAX: 225 19 04 - japon-bog@importadorajapon.com,
MEDELLÍN Calle 50 (Palace) No. 35-100 - PBX: 232 95 41 - FAX: 232 71 31 - japon-med@importadorajapon.com,
CALI Calle 15 No. 11-68/73 - PBX: 884 20 04 - FAX: 881 16 73 - japon-cal@importadorajapon.com,
PEREIRA Calle 12 No. 24-84 - PBX: 335 20 08 - FAX: 335 14 26 - japon-per@importadorajapon.com

www.importadorajapon.com

MT. 890.942.047-7

www.importadorasasociadas.com

El apoderado de la Importadora Japón S.A. en el recurso de alzada expone que dada la calidad de trabajadora de manejo y confianza de la demandante la empleadora tomó la decisión de despedirla en razón a que su conducta constituye

una falta grave.

Respecto de la calidad del trabajador de dirección confianza y manejo, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 1068 de 17 de febrero de 2021, Radicado 76.217, precisó que, como premisa ya decantada por el precedente de la Corporación, la sola denominación del empleo del trabajador de dirección confianza y manejo, no determina dicha naturaleza., y señaló:

“...Ha sido clara la jurisprudencia de la Corporación en señalar que la calidad de trabajador de dirección manejo y confianza no se adquiere por su sola estipulación, pues depende de si las funciones asignadas al trabajador se adecuan a tal concepto, vale decir, que el único factor determinante radica en la realidad del cargo, en el contenido del mismo. Es así como las cláusulas que se pacten en tal sentido son en sí mismas, superfluas e inútiles y, por ende, ineficaces por su propia naturaleza. El trabajador de dirección confianza y manejo no es una condición que se adquiere en virtud de una cláusula, sino en razón de la índole de sus funciones (CSJ SCL 14 de marzo de 1989, Rad.2.189).

Así mismo se ha precisado por parte del precedente que los cargos de dirección confianza y manejo no solo exigen características como honradez, rectitud y lealtad, sino que, además, comprometen de manera importante los intereses económicos de la empresa (CSJ SCL Rad. 24428-2006).

Ahora bien, en tratándose de cargos que exigen un especial compromiso del trabajador y que imponen reserva, prudencia, y precaución en efecto, indican un personal compromiso por parte del trabajador, no obstante, ha dicho la Corte en otras oportunidades, que no necesariamente son características indicativas de que se trate de un trabajador de dirección confianza o manejo, pues ello tiene más relación con las condiciones en que se desempeña la labor, por el especial grado de compromiso, confianza y vinculación con los intereses del empleador y el manejo de la empresa (CSJ SL38783-2011)...”.

En este juicio no se encuentra en discusión que la demandante se desempeñaba como analista de gestión humana y conforme lo explicado por su jefe inmediata la señora Alba Mery Patiño Arcila, jefe de gestión humana de la Importadora Japón S.A. para el pago de aportes a seguridad social y parafiscales se procede así: *“...después de estar lista la nómina le bajaban a uno un archivo plano y en ese un archivo plano se hacían los pagos, era un procedimiento que hacía Beatriz y ella ya hacía las revisiones con las novedades que se presentaban en cada uno de los meses y posteriormente se hacía el pago con este archivo, y que la actora era la encargada de realizar el archivo plano. Además, la declarante Idalide Quinchía Aguirre indicó que el proceso para pago de seguridad social y parafiscales consiste en “...inicialmente después de generar la nómina se baja un archivo desde el operador, el archivo lo bajaba la señora Beatriz, entonces se baja el archivo, se revisa, se monta al operador y se procede con el pago. La dispersión del pago lo hacía financiera después que Beatriz realizaba ya el informe en el operador...”*, y la deponente Sonia Carolina Montañez Borja señaló que la accionante debía hacer las afiliaciones de los empleados para todas las empresas, las cartas laborales y todo lo relacionado con el personal; y, por tal razón, en criterio de la Sala exigía de parte de la actora, un particular compromiso y total confianza en el manejo de los pagos de aportes a seguridad social y parafiscales, con ocasión de sus funciones. No obstante, esto solo le imponía un deber de reserva y cuidado, sin que ello implicara un grado de responsabilidad jerárquica en la cual comprometiera decisiones económicas o de vital importancia en la compañía. No se evidencian de las funciones desempeñadas por la accionante esa naturaleza directiva y de manejo empresarial o administrativo de importancia en la Importadora Japón S.A., máxime que la señora Alba Mery Patiño Arcila su jefa inmediata hacía las revisiones con las novedades que se presentaban, motivo por el cual, atendiendo a las funciones desempeñadas por la actora, es evidente que no tenía la calidad de trabajadora de dirección manejo y confianza.

Ahora, en cuanto a la ocurrencia de una falta calificada como grave aludida por el apelante, se precisa que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable (sentencias SL 16219 de 2014 y SL 339 de 2023).

La Importadora Japón S.A. en la carta de despido le indica a la accionante que la inasistencia a rendir descargos disciplinarios para lo cual fue citada el 1° de febrero de 2013, constituye una conducta rebelde y un comportamiento negligente violatorios de las normas laborales entre otras las contenidas en los artículos 55, 58, 60 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial las que consagran los deberes y obligaciones de los trabajadores y las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo artículos 51, 61, 63, 67, 68 y 69 entre otros, y que dada la gravedad de tal hecho decidía dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia respecto de las situaciones que se enmarcan en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y los artículos 58 y 60 *ibídem* por representar una violación grave las obligaciones y prohibiciones del trabajador, en la sentencia SL 339 de 2023, señaló lo siguiente:

“...Aquí, resulta procedente recordar que de dicha causal se desprenden las siguientes posibilidades que justifican un despido: (i) la violación grave de las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador, caso en el cual las conductas impropias están determinadas en la ley, de modo que solo resta que su ocurrencia adquiera la condición de gravedad que el precepto exige, y (ii) que el empleado incurra en una falta grave definida y calificada como tal en cualquiera de los estatutos mencionados en la norma, es decir, conductas que las partes han calificado como grave por el solo hecho de su ocurrencia.

Frente a la primera, esta Sala ha explicado que le compete al juzgador calificar la gravedad de la conducta cuando se controvierten los supuestos contenidos en el numeral 6.º, literal a) del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965. Precisamente, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105, reiterada en la CSJ SL, 28 ago. 2012, rad. 38855 y CSJ SL1920-2018, señaló:

[...] “sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

“Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es [...] cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos [...].

“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación [...]

‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’

“El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto’.

“Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral

indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

“En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...”

Y en sentencia de 19 de septiembre de 2001, radicación 15822, así razonó esta Corporación:

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos 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 aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”.

De manera que de conformidad con la primera de las hipótesis establecida en la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave, y esto fue lo que en esencia aquí ocurrió, dado que el colegiado consideró que el actor fue “negligente en el cumplimiento de sus funciones, e incurrió en violación de sus obligaciones y funciones” de tal magnitud que ameritaba la terminación del contrato de trabajo por justa causa, es decir que para el Tribunal la negligencia del demandante fue el vehículo para violar las obligaciones contractuales como la de “vigilar presiones, flujo de gas y plantas deshidratadoras del gaseoducto Ballena-Barranquilla, en la cual tenían que dar datos hora a hora para hacer un seguimiento perfecto al gaseoducto y vigilar todos los parámetros de la parte compresora en conjunto con el operador de Centragas” (folio 430, cuaderno 1). Dicho en otras palabras: la negligencia también significó el incumplimiento de órdenes e instrucciones y desde luego incumplimiento de obligaciones” [...].

Ahora, en lo que tiene que ver con la segunda circunstancia, esa calificación debe estar previamente definida por las partes en los reglamentos o estipulaciones de la empresa.

En sentencia CSJ SL499-2013 se explicó:

[...] El artículo 7, aparte a) numeral 6 del decreto 2351 de 1965 consagra dos situaciones diferentes que son causas de terminación 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...”

En este juicio, las circunstancias descritas por el Alto Tribunal no se encuentran acreditadas comoquiera que el reglamento interno de trabajo referido en la carta de despido no fue aportado a fin de evidenciar que la *inasistencia a rendir descargos disciplinarios* estaba catalogada como una falta grave, y, por ende, como justa causa de despido, y así, a su vez encuadrarla dentro de las contempladas en el numeral 6° del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, pues no es dable inferirlo tácitamente, y de la prueba allegada tampoco es posible deducirlo, ello, en la medida que el señor Carlos Andrés Pineda Osorio, representante legal de la Importadora Japón S.A. confesó que, la finalización del contrato de trabajo por parte de la empresa se dio en razón de la inasistencia de la accionante a un proceso disciplinario, en tanto el testigo Luis Fernando Mejía Meyer, adujo que el vínculo laboral se terminó por decisión de

la empleadora porque la actora no aceptó acudir a la diligencia de descargos a la cual fue citada, la jefe de gestión humana Alba Mery Patiño Arcila, señaló que la accionante fue desvinculada de la sociedad debido a un despido por justa causa, invocando como causal *“básicamente fue por no presentarse a un proceso disciplinario donde nosotros queríamos conocer en detalle el proceso del ICBF”*, la deponente Idalide Quinchía Aguirre dijo que tiene entendido que a la ex trabajadora se le finalizó el contrato por no asistir a los descargos a los que se la citó, y la señora Sonia Carolina Montañez Borja sabe que a la demandante le finalizaron el contrato y que la citaron a descargos, pero *“al cabo de unos años”*, sin que ninguno de los mencionados hubiere hecho mención a estipulación en reglamento de trabajo interno alguno de que la no comparecencia a rendir descargos constituyera una infracción con dicho calificativo de gravedad.

Luego, a juicio de la Sala, tal conducta tampoco constituye por sí misma una violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo para que resulte justa causa de terminación del contrato, por las siguientes razones.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL 11076 de 26 de julio de 2017, Radicado 48.469 al referirse al tema relacionado con el ejercicio del derecho de defensa del empleado dentro del debido proceso disciplinario que deben adelantar las empresas, siguiendo los lineamientos trazados por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 20 de agosto de 2014, sostuvo que la diligencia de descargos prevista en la ley, convención, pacto o reglamento interno de trabajo, se constituye en una garantía para que el trabajador inculpado pueda defenderse de los hechos que se le endilgan, nunca en una patente de corso para el empleador poder despedirlo; ello es así, en razón a que, en el transcurso de

la misma, el empleado tiene la opción de aceptar los hechos si ellos efectivamente ocurrieron, guardar silencio o negarlos, inclusive tiene la opción de no asistir a ella. Precisado que la consecuencia jurídica de esto, no es que los hechos imputados se tengan como ciertos o que dicho actuar agrave las imputaciones que se le atribuyen para dar por terminado el vínculo laboral, sino que el trabajador simplemente desaprovecha una etapa en la cual podía desmentir los cargos o imputaciones, pero ello en momento alguno implica que le precluyó la oportunidad para con posterioridad desvirtuar los hechos en que está soportada la terminación del contrato, toda vez que y así lo enseña la experiencia, como la sana lógica que el trabajador encuentra mayores garantías a sus explicaciones ante un juez, que ante un comité designado para tales efectos.

Como se indicó anteriormente, el 1° de febrero de 2013 la demandante fue citada a descargos *“con el fin de oír sus descargos sobre los hechos ocurridos en día 1° de diciembre de 2010, al realizar el pago de la seguridad y parafiscales en relación con el salario del empleado, Juan David Castaño. Usted reportó un IBC errado, el cual ocasionó un pago por concepto de parafiscales de \$27.040.100 en lugar de \$46.350, sin que fuera detectado el error por usted antes de ser enviado y pagado al SENA, Comfama y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar”*; y en el momento en que le fue entregado el escrito de la citación a descargos, la actora, ejerciendo su derecho de defensa asentó como observación *“...no estoy de acuerdo en presentar los descargos solicitados ya que en mi concepto son tema (sic) de hace 2 años y 2 meses...”*.

No obstante, en la carta de despido se aduce de parte de la empleadora que la citación a rendir descargos disciplinarios se dio *“con ocasión de notificación el pasado 18 de enero de resolución mediante la cual el ICBF conmina a la empresa al pago de unas sumas exorbitantes, a decir del Instituto, adendadas por concepto de aportes e intereses y confirmandose el rechazo a la devolución de la suma pagada de más y por error suyo en el ejercicio de sus funciones, audiencia a la*

cual usted no asistió”, y se le indica que la inasistencia a rendir descargos disciplinarios para lo cual fue citada el 1º de febrero de 2013, constituye una conducta rebelde y un comportamiento negligente violatorios de las normas laborales entre otras las contenidas en los artículos 55, 58, 60 y 62 del Código Sustantivo de Trabajo, en especial las que consagran los deberes y obligaciones de los trabajadores y las contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo artículos 51, 61, 63, 67, 68 y 69 entre otros. Y que dada la gravedad de tal hecho decidía dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo. Frente a lo cual, la actora dejó como observación por escrito “No estoy de acuerdo ya que si es por no haber presentado los descargos estos tenían que haber sido en su momento”.

Sobre el particular, esto es, respecto de la oportunidad o inmediatez entre el conocimiento de la falta y la decisión de despedir al trabajador, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha dicho que además de explícita y concreta, la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, debe ser tempestiva, toda vez que si bien el legislador no ha establecido límites temporales máximos para invocar tal determinación, después de cometida una falta que dé lugar a su adopción, es necesario que medie un término razonable entre lo uno y lo otro. Término que necesariamente depende del momento en que el empleador se entera de la conducta de su trabajador (sentencias de 24 de julio de 2013, Radicado 41.155, SL 15492 de 2017 y SL 1146 de 18 de abril de 2018, Radicado 56.341).

Resulta evidente que en el presente caso la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos endilgados a la trabajadora, y por la cual se citó a descargos, y la terminación unilateral de la relación laboral sobrepasa los límites de la inmediatez a que se debe

someter el empleador cuando decide derivar consecuencia de una conducta del trabajador.

En criterio de la Sala, la conducta de la demandante, de negarse a comparecer a rendir descargos, estuvo motivada en razón a la falta de inmediatez entre la fecha en la que ocurrieron los hechos y aquella en la que fue citada a descargos, pues entre una y otra fecha trascurrieron 2 años y 2 meses, por lo que con su actuar, además de constituir una demostración del ejercicio del derecho de defensa, en tanto la actora no podía ser obligada a comparecer ni menso a inculparse; no puede tildarse la inasistencia a la diligencia de descargos como una conducta rebelde y un comportamiento negligente para ser calificada por sí misma como una violación grave de las obligaciones y prohibiciones previstas los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo para que resulte justa causa de terminación del contrato, por ende, le correspondía a la empleadora la comprobación del grave incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones laborales y de los supuestos fácticos en que se soporta el despido, lo cual no ocurrió al interior del proceso, siendo esta la etapa procesal oportuna para su demostración.

En ese orden de ideas, en criterio de la Sala, en el presente caso no se configura la justeza del despido, por lo que la terminación del contrato de trabajo de la actora obedeció a una decisión unilateral del empleador sin justa causa, razón por la cual se confirmará la decisión de primera instancia.

DE LA PRESCRIPCIÓN

En lo que respecta a la prescripción, conforme a lo previsto en el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, las acciones que emanan de

las leyes sociales prescriben en tres años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador sobre el derecho o prestación debidamente determinado, interrumpe la prescripción, pero solo por un lapso igual.

El artículo 489 del Código Sustantivo del Trabajo consagra el mismo texto alusivo a la interrupción de la prescripción.

Según la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que esta Sala de Decisión comparte, el análisis consonante de los preceptos lleva a concluir que únicamente es posible interrumpir la prescripción una vez (Sentencia de 21 de febrero de 2012, Radicado 41.908 y SL 374 de 12 febrero de 2020, Radicado 67.868).

Adicionalmente, el artículo 118 del Código General del Proceso aplicable por analogía en materia laboral, prevé:

“...ARTÍCULO 118. CÓMPUTO DE TÉRMINOS.

(...)

Cuando el término sea de meses o de años, su vencimiento tendrá lugar el mismo día que empezó a correr del correspondiente mes o año. Si este no tiene ese día, el término vencerá el último día del respectivo mes o año. Si su vencimiento ocurre en día inhábil se extenderá hasta el primer día hábil siguiente.

En los términos de días no se tomarán en cuenta los de vacancia judicial ni aquellos en que por cualquier circunstancia permanezca cerrado el juzgado...”.

No habiendo discusión que la relación laboral entre las partes finalizó el 15 de febrero de 2013, contaba la parte actora como lo indicó la juez *a quo* hasta el 15 de febrero de 2016 para efectos de cualquier reclamación relacionada con la misma; y estando demostrado que la demanda se presentó el 15 de febrero de 2016, esto es, dentro del término de 3 años previsto por ley para el efecto, contrario a lo afirmado por el apoderado judicial de la accionante, no operó en este juicio el fenómeno de la prescripción respecto de la indemnización por despido injusto.

Así las cosas, se confirmará la sentencia de primera instancia que se revisa en apelación, por las razones expuestas en esta instancia.

DE LAS COSTAS

Ante la desventura del recurso de alzada las costas en esta instancia corren en favor de la señora Beatriz Elena Ospina Bedoya y cargo de la Importadora Japón S.A.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, resuelve:

PRIMERO: Confirmar la sentencia de primera instancia proferida el 6 de febrero de 2018 por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín, que se revisa en apelación, por las razones expuestas.

SEGUNDO: Ante la desventura del recurso de alzada las costas en esta instancia corren en favor de la señora Beatriz Elena Ospina Bedoya y cargo de la Importadora Japón S.A.

En esta instancia se fijan las agencias en derecho, en la suma total de \$1.160.000.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **5ef5825f2a81379e56154fceb0128c7edf891b048828c319972a7e17508f1e8e**

Documento generado en 02/08/2023 03:22:02 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>