



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: Martha Ruth Ospina Gaitán

Expediente No. 25386 31 03 001 2020 00081 01

Wendy Yurany Gómez Fonseca vs SPA'S Hoteles S.A.S.

Bogotá D. C., treintaiuno (31) de junio de dos mil veintitrés (2023).

De conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, resuelve la Sala **el recurso de apelación** del extremo pasivo contra la sentencia condenatoria proferida el 16 de febrero de 2023 por el Juzgado Civil del Circuito de La Mesa - Cundinamarca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Previa deliberación de los Magistrados, y conforme a los términos acordados en la Sala de decisión, se profiere la siguiente,

Sentencia

Antecedentes

1. Demanda. Wendy Yurany Gómez Fonseca, mediante apoderada judicial, promovió proceso ordinario laboral contra SPA'S Hoteles S.A.S. con el fin de que se declare la existencia de un contrato de trabajo desde el 24 de julio de 2013 al 25 de junio de 2018, que terminó por causa imputable al empleador, en consecuencia, solicita el pago de salarios dejados de percibir durante el embarazo, indemnizaciones de los artículos 64 y 65 del CST y costas del proceso.

Como supuesto fáctico de lo pretendido, manifestó, en síntesis, que trabajó para el extremo demandado en el interregno anunciado, desempeñando labores de auxiliar de cocina a cambio de un salario estipulado en la suma de \$589.000; agrega que la relación laboral terminó por parte del empleador, supuestamente porque tuvo tres llamados de atención, los cuales no existieron y manifiesta que además el finiquito del contrato sucedió cuando ella se encontraba en estado de embarazo.

La demanda fue admitida mediante auto del 10 de noviembre de 2020.



2. Contestación de la demanda. El hotel demandado se opuso a las pretensiones de la demandada, pero aceptó la existencia del contrato de trabajo a término indefinido, que *“(...) La demandante violó su principalísima obligación al incumplir las instrucciones, órdenes y funciones del cargo que desempeñaba, omitiendo los procedimientos establecidos en la Compañía. La desvinculación de la demandante de la compañía se efectuó por justa y legal causa, en razón a las graves faltas cometidas por aquella en el ejercicio de sus funciones, tal y como consta en la comunicación a ella dirigida, a cuyo texto me remito y su contenido doy por reproducido...”*

Propuso las excepciones de mérito de cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, buena fe de la demandada, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de la obligación de la demanda y prescripción.

3. Sentencia de primera instancia.

La Jueza Civil del Circuito de La Mesa, mediante la sentencia proferida el 16 de febrero de 2023, resolvió: *“PRIMERO: DECLARAR que entre WENDY YURANY GOMEZ FONSECA Y SPA’S y HOTELES S.A.S. existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 24 de julio de 2013 y el 25 de junio de 2018 desempeñando la trabajadora como último cargo el de auxiliar de cocina. SEGUNDO: DECLARAR no probada la pretensión relativa a indemnización por despido en estado de embarazo, por las razones expuestas en la parte motiva. TERCERO; DECLARAR terminado el contrato de trabajo entre las partes por decisión unilateral de la empleadora demandada, sin justa causa comprobada. CUARTO: CONDENAR A SPAS Y HOTELES SAS a reconocer y pagar a favor de WENDY YURANY GOMEZ FONSECA, la indemnización por despido sin justa causa del art. 64 del C.S.T. en la cantidad de \$ 5.726.875.00 que deberá pagar a la demandante dentro de los 5 días siguientes a la ejecutoria de esta sentencia. QUINTO: CONDENAR en costas de esta instancia a la parte demandada, fijando como agencias en derecho la cantidad equivalente a \$600.000.00. Tásense. SEXTO: ABSOLVER a la parte demandada de las demás pretensiones formuladas en su contra...”*

4. Recurso de apelación parte demandada: Inconforme con la decisión, la parte demandada presentó recurso de apelación, y lo sustentó en los siguientes términos:

“(...) Entendiendo que estamos en desacuerdo con lo manifestado respecto de la condena impuesta a mi representada, únicamente hablando de la condena de la indemnización por la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, de resto por supuesto, estamos conforme con su decisión señora juez. Entonces, continúo respecto de la condena impuesta por su despacho, consideramos muy respetuosamente que dentro del análisis, por supuesto, señora juez de la sana crítica y de los elementos probatorios, consideramos que, contrario a lo manifestado en la sentencia, efectivamente, la empresa demostró con los medios probatorios respectivos y necesarios que había existido, que primero que todo que existieron las graves faltas cometidas por .a trabajadora y que por estas graves



faltas efectivamente fueron las que obedecieron a la terminación del contrato de trabajo con justa causa justa; justa causa que además fue puesta en conocimiento a la demandante, que nunca presentó ningún tipo de discrepancia con esta terminación, hasta posteriormente el tema del embarazo, pero consideramos que las pruebas aportadas fueron suficientemente claras; primero nos tenemos que referir al testimonio de la persona encargada del departamento de recursos humanos, si mi memoria no me falla, el nombre era María del Pilar, la doctora María del Pilar, y a quien en la sentencia se hizo de un largo análisis a su testimonio, y consideramos que con el testimonio de la persona encargada de recursos humanos, efectivamente nos traen la verdad del caso y estableció que las dos faltas existieron por parte de la trabajadora, de manera coloquial, el comentario, con todo respeto frente a este despacho y a la honorable sala de del Tribunal Superior de Cundinamarca, qué más quisiera uno poder traer a todas las personas que estuvieron en los hechos, en una contestación de una demanda, qué más quisiera uno que las mismas personas víctimas eventualmente de las faltas o de los hechos que se alegan como justa causa las pudiéramos traer a los estrados judiciales; desafortunadamente no solo en este caso, sino en muchos, no se puede traer a las personas que fueron víctimas de un proceso de hace 4 o 5 años atrás, menos aún en el caso que nos ocupa; vincular como testigo a una cliente, a una persona que, además, se vio bastante afectada y que fue la persona que pone en conocimiento del club, una de las graves faltas a quien se le efectuó la devolución del dinero, ya veremos el tema del documento; sin embargo, no se pueden traer todos los testigos, pero en este caso específico, con los dos testigos arrimado por la parte demandante, me refiero a la señora María del Pilar y a la contadora, la señora Jenny, si la memoria, no falla el nombre, pues efectivamente dieron cuenta de las graves faltas que cometió la demandante; como bien se mencionó en el testimonio y en parte del fallo, la persona encargada de recursos humanos fue quién investigó y quien habló con los con los compañeros, con los trabajadores que estaban en ese momento en la compañía, fue quien logró evidenciar el tema de la falta del plástico en el plato, en el servicio al cliente, fue quien logró traer precisamente por esas faltas a escuchar la versión de la demandante de la señora Wendy Yurani; entonces, ese testimonio para nosotros es primordial en el sentido en que tiene toda la veracidad del mundo toda la credibilidad del mundo, aparte de que los dos testimonios fueron uniformes en especificar las graves faltas que había cometido la demandante; asimismo, tanto el testimonio de María del Pilar como de la señora Jenny, pues dieron cuenta que, efectivamente la señora María del Pilar, en el cargo que tenía, ya había hecho llamados de atención y retroalimentaciones a las funciones de la señora Wendy Yuranis ya había indicado situaciones, indicó que se habían presentado situaciones de malos tratamientos, no solo como un compañeros de usuarios, sino con superiores, mencionó efectivamente la señora Jenny que se había hecho una evaluación, la cual demostró el mal servicio y llamados de atención verbal, es que lo había hecho una persona externa porque era un chef; si estas dos personas que tenían el conocimiento, que trabajaban directamente con la compañía, que estaban internas, por así decirlo, inmersas en el desarrollo y desempeño del del objeto social del club y que conocieron de primera mano las graves faltas cometidas, no son prueba suficiente, pues ahí es cuando decimos doctora con todo respeto, no existiría entonces otro testimonio posible para traer a los estrados judiciales. Respecto de los recibos y la devolución solicitados como prueba de oficio por la juez, primero, efectivamente, se aportaron independientemente del término, con todo respeto, entendiendo el tiempo que pasó desde las faltas cometidas desde los hechos, desde la terminación y la tardanza en la búsqueda, señora juez, pero se aportaron los documentos solicitados por el despacho, tan es así que se tuvo en cuenta uno de los documentos y el otro no; el documento que se aportó el reglamento de trabajo en el cual se establecía lo del procedimiento disciplinario y en el otro documento el cual acompañamos por



supuesto remitido por SPA'S Hoteles, se demuestra efectivamente el comprobante de egreso de \$2.000.000, la fecha en la cual se hizo la devolución el nombre de la persona y discúlpeme, leo acá si la memoria no falla, dice Claudia Sierra, con este documento se demuestra además lo alegado, efectivamente, lo mencionado en el interrogatorio de parte del representante legal de la empresa, lo mencionado en los testimonios puntualmente en el testimonio de la contadora, la señora Jenny, quien conocía y ella misma, manteniendo las funciones que cumplía, pues logró establecer con su testimonio, complementado con los documentos aportados, que la devolución efectivamente se hizo. Igualmente, señora juez, consideramos que, además acertadamente, que independientemente de que la demandante fue escuchada en su versión libre en los descargos entendiendo el debido proceso y el derecho a la defensa, pues, efectivamente, la terminación del contrato de trabajo no es una sanción disciplinaria, a pesar de que se adelantaron los trámites respectivos para escuchar a la persona en cuestión. Señora juez, con lo anterior, consideramos efectivamente además, que la señora demandante Wendy Yurany en confesó en parte de su interrogatorio las faltas cometidas, el análisis que se hace en la sentencia es que nunca le dijeron nada, pero no dice contrario a eso, que nunca la has cometido dice, a mí nunca me contaron hasta cuando me sentaron y ahí está el momento en el cual se le pone en conocimiento de las faltas a la señora, cuando se le llama y se le escucha precisamente en esa versión, es cuando se le indica pasó esto en el servicio de desayunos, pasó esto en la atención al cliente, pasó esto con el plástico en uno de los platos, el cual es reiterando lo que se manifestó en los alegatos señora juez, eran parte de las funciones del cargo que terminó desempeñando la señora Wendy Yuranis, y aparte de esto se le pone presente a la señora Wendy Yurani, la situación, la amenaza y mencionó ella en su interrogatorio de parte que efectivamente tuvo un altercado con uno de sus compañeros, y ese altercado, repito, desafortunadamente la persona que fue trabajadora en su momento fue imposible contactarla, por supuesto que se trataron de adelantar los trámites; pero además, repito Con el testimonio de la persona encargada de Recursos Humanos, quien se entera de la situación y que se la pone a presente a la señora Wendy Yuranis, pues consideramos que con esta prueba respecto de las graves faltas, los documentos aportados, la misma confesión queda completa, absolutamente demostrado a nuestro parecer, que las graves faltas existieron y que la terminación sí obedeció a una justa causa....”.

5. Alegatos de conclusión. Dentro del término de traslado el hotel demandado presentó alegaciones de segunda instancia, insistiendo en sus argumentos de apelación, esto es que: *“con las pruebas recolectadas en la primera instancia se deja en evidencia que la Compañía cumplió con la totalidad de sus obligaciones, frente a la demandante, y que la señora Gómez cometió las graves faltas por las cuales fue escuchada y que generaron la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, reiterando que la desvinculación de la demandante se efectuó por justa y legal causa, en razón a las graves faltas cometidas por aquella en el ejercicio de sus funciones, tal y como consta en la comunicación a ella dirigida..”*

La parte demandante presentó los alegatos de conclusión de manera extemporánea razón por lo cual no pueden tenerse en cuenta.



6. Problema (s) jurídico (s) a resolver. De conformidad con el artículo 66A del CPT y de la S.S., corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico: ¿ La jueza a quo incurrió en un dislate valorativo cuando descartó la justa causa para la terminación de la relación laboral?.

7. Resolución a (los) problema (s) jurídicos (s): De antemano la Sala anuncia que la sentencia apelada será **revocada**.

8. Fundamentos normativos y jurisprudenciales: Arts. 64 CST, 99 Ley 50 de 1990, 61 del CPTSS; CSJ SL3821-2020, CSJ SL5288-2021, entre otras.

Consideraciones.

En este asunto no se discute la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre las partes, con vigencia del 24 de julio de 2013 al 25 de junio de 2018, en virtud del cual la demandante prestó sus servicios personales en el cargo de auxiliar de cocina; así fue declarado por la jueza de primera instancia, sin que hubiere sido objeto de reproche por ninguna de las partes.

A continuación, procede la Sala a dar solución al problema planteado así:

¿La jueza a quo incurrió en un dislate valorativo cuando descartó la justa causa para la terminación de la relación laboral?

Tiene dicho la jurisprudencia laboral, en reiteradas oportunidades y de manera pacífica, que en tratándose del finiquito de una relación laboral con “justa causa,” al trabajador le basta con acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados ocurrieron o que pueden ser atribuidos al empleado; para este último aspecto no es suficiente la simple misiva de despido, toda vez que se hace necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le endilgan; y es que no puede perderse de vista que los hechos que constituyen un despido tienen la connotación de una acusación que no puede ser probada con una simple afirmación, para ello es indispensable el análisis de pruebas sólidas y contundentes que permitan avalar la decisión del empleador de finalizar el contrato de trabajo con justa causa (SL816-2022 Rad. 831171).



De otra parte, nuestra Corporación de cierre enseña que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que el empleador no debe seguir un procedimiento de orden disciplinario para adoptar tal determinación, salvo convenio en contrario establecido en el contrato, reglamento interno de trabajo, etc. Así las cosas, para dar por terminado el contrato de trabajo los requisitos son: “i) Comunicación al trabajador en la que se individualicen los motivos o razones por los que se da por terminado, ii) Inmediatez en la decisión, iii) Configuración de alguna de las justas causas señaladas en el CST, iv) Si es del caso, agotar el procedimiento previo al despido incorporado en la convención colectiva, en el reglamento interno de trabajo o en el contrato individual y v) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido...” (SL496-2021 Rad. 76197).

Obra la misiva de terminación del contrato de trabajo de fecha 25 de junio de 2018, que en su literalidad dice: *“El día 16 de agosto de 2016 usted recibió llamado de atención, donde se le invitaba a revisar el trato hacia sus compañeros, no obstante encontramos que pese a las oportunidades, consejos y talleres de capacitación que con esfuerzo la compañía ha realizado a los colaboradores, usted no demuestra ningún interés en mejorar su actitud en el trabajo y por el contrario aumenta sus comentarios desobligante ante cualquier situación laboral que se presente, tanto dentro de las instalaciones de la empresa como afuera de ellas, desconociendo así los compromisos que contractualmente usted adquirió al firmar el contrato el pasado 24 de julio 2013, específicamente en lo contemplado en las (sic) cláusula tercera numerales: 2, 5 y 9. Su reiterado y negativo comportamiento tiene como grave el error por usted cometido al no prestar la diligencia y cuidado con la emplatada, permitiendo que llegara a la mesa del cliente su plato con pedazos de plástico, lo cual usted bien sabe generó que se tuviera que realizar una devolución por 2 millones de pesos; la demora y efectiva oportunidad para surtir la mesa del buffet el pasado domingo 24 de junio, sumado al mal ambiente laboral producto de sus malintencionados comentarios, le causan graves e irreversibles daños a todo el empeño que tanto el equipo como sus directivas vienen haciendo para consolidar una operación en beneficio de todos. Esta clara violación a las obligaciones contractuales nos lleva a tomar la decisión de dar por terminado a partir de la fecha su contrato laboral por justa causa. Su liquidación laboral estará disponible en las oficinas del hotel a partir del 4 de julio del año en curso.”*

Del contenido de la carta de despido, se verifica que el hotel demandado planteó 3 razones para despedir a la demandante: una, la reiteración de los malos tratos a los compañeros, dos, permitir que llegara a la mesa de un cliente pedazos de plásticos en el plato de su comida, lo que produjo una devolución de \$2.000.000 al cliente y tres, la demora y efectiva oportunidad para surtir la mesa del buffet el 24 de junio.

El apoderado del demandado, en su recurso de apelación, recalca que la terminación del contrato de trabajo con justa causa se encuentra demostrado con los testimonios



de María del Pilar y Jenny Mosquera, además con la documental que demuestra la devolución de \$2.000.000. a un cliente.

En efecto se escucharon las pruebas personales contenidas en el interrogatorio de parte de la demandante y los testimonios de María del Pilar Escobar Jiménez y Jenny Mosquera Silva.

La demandante señaló que el 24 de junio no se presentó una demora en el buffet, que supuestamente María del Pilar ese 24 de junio no le dijo que un cliente se había quejado por que un plato preparado por ella contenía un pedazo de plástico, de eso se enteró fue en el despido, lo que había ocurrido un mes antes, que quien empacaba la carne era el sub chef Luis Alfonso Díaz, que ella ese día no estaba emplatando sola, la acompañaba el auxiliar Jimmy Piedrahita, que no fue llamada a rendir descargos. Aquí vale la pena mencionar que la demandante antes de absolver el interrogatorio escuchó la declaración de María del Pilar Escobar Jiménez.

La declarante María del Pilar Escobar Jiménez, señaló que trabajó para el hotel demandado por 13 años en el cargo de gerente financiera y administrativa y se desvinculó en el 2018; informó que la demandante durante toda su relación laboral necesitó intervención de los gerentes operativos que se tenían, como quiera que era una persona agresiva, todo el tiempo generaba malestar en su equipo de trabajo, que se le hicieron varias amonestaciones tanto verbales como escritas; que generaba conflictos con sus compañeros, que en una oportunidad tuvo un grave incidente con uno de sus compañeros, se fueron de las palabras a las acciones, y con el filo de un cuchillo hirió a su compañero, se le hicieron llamados de atención y advertencias del caso, aun así sus comportamientos siempre eran bastantes agresivos con el equipo, inclusive con sus superiores, no era una persona fácil de manejar. Que la situación más grave fue cuando Wendy permitió que una carne que iba a ingerir uno de los clientes tuviese pedazos de plástico (junio de 2018), que a ella se le hizo la observación y su respuesta fue fruncir los hombros y no interesarle; que ese error de la demandante conllevó a la devolución de la suma de \$2.000.000 al cliente, lo que para el hotel fue muy grave porque estaba pasando por una situación económica difícil. Agrega que las personas que le colaboraban para generar los protocolos de seguridad y salud en el trabajo siempre presentaban observaciones negativas respecto de la actitud de Wendy frente a la operación del hotel, agrega que en el mismo fin de semana en que ocurrió el incidente con el cliente, la demandante estaba encargada de mantener perfectamente organizado el



buffet, pero ese fin de semana fue un desastre, porque ella se tardó mucho tiempo, añade que ella -la testigo- tomó la determinación de finalizar el contrato de trabajo de la demandante, que la falta ocurrió 8 o 10 días antes de que del despido (plástico en la carne), aduce que en la hoja de vida de la demandante reposaban 3 llamados de atención y 3 amonestaciones respecto de su comportamiento. Ella conoció de manera directa del incidente del plástico en la comida, atendió la situación con el cliente en ese momento, el cliente estaba bastante molesto, y tuvo que ofrecerle la devolución del dinero por un mal servicio. Que verbalmente le preguntó que pasó con lo del plástico en la comida, y la demandante simplemente contestó de manera indiferente que se había equivocado: “*se me fue el plástico.*” El día del incidente del plástico en la comida quien estaba en turno era la señora Wendy, es decir, ella estaba encargada de la cocina. Que el cocinero número 1 no fue sancionado porque ese día no prestó el servicio, y la encargada era Wendy. Que en el reglamento de trabajo se encuentra prevista la diligencia de descargos previa a la terminación del contrato.

La testigo Jenny Mosquera Silva, contadora del demandado desde el 2015, inicialmente con contrato de trabajo y en la actualidad tiene un contrato de prestación de servicios, señaló que tiene entendido que se hizo un estudio en el área de cocina, y la persona que evaluó a Wendy la catalogó como una persona que generaba mal ambiente en el área, que tenía problemas con sus compañeros de trabajo, lo supo una vez se prepararon los documentos para la demanda. Sabe que la demandante tuvo varios roces con sus compañeros, no porque lo hubiese presenciado, sino porque revisaba las carpetas de los trabajadores, ella se encarga del archivo, y se dio cuenta de 3 llamados de atención, el más grave se produjo cuando hubo un altercado con un compañero de trabajo y tienen entendido que Wendy lo amenazó con un cuchillo; dijo que ella fue la encargada de devolver el dinero en el incidente de la huésped, que la cliente se había quejado por el servicio del área del restaurante y se puso furiosa porque al momento de recibir su orden encontró plástico en la carne que iba a consumir, entonces por ese motivo no solo se le devolvió lo de la alimentación, sino el total de la reserva. Que tiene entendido que la actora estaba encargada de las carnes ese día; que también en esos mismos días hubo problemas con la demora en la entrega del desayuno, siendo que la demandante era la encargada del montaje del buffet. Que el jefe de personal en ese momento era María del Pilar. Ella no presenció los malos tratos de la demandante hacía los compañeros.



Obra en los PDF'S 01 y 15, el contrato de trabajo, cartas de aumento salarial, acta de no conciliación ante el Ministerio de Trabajo de fecha 6 de febrero de 2019, liquidaciones de prestaciones sociales, entre otras; que nada aportar para esclarecer las conductas imputadas en la misiva de terminación de la relación laboral, para verificar la justeza o no del despido.

Ahora, el apoderado del demandado manifiesta inconformidad con el hecho de que no se tuvo en cuenta el comprobante de egreso por concepto de devolución a la huésped Claudia Sierro (PDF 42), en realidad la jueza de instancia tuvo que incorporarla al expediente, así se hubiese aportado de manera extemporánea, pasando por alto que las pruebas deben aportarse en las oportunidades legales para ello, en particular por el demandado con la contestación de la demanda y es facultativo del juez decretar pruebas de oficio, lo que hará cuando lo considere necesario para el esclarecimiento del asunto, por lo tanto no le asiste razón al apelante toda vez que dada su extemporaneidad en su aportación, el camino a seguir era no incorporarla, como acertadamente lo hizo la jueza de instancia.

También obra en el PDF 43 el reglamento interno de trabajo del accionada, el que en los art. 57 y 58 establece que para aplicar una sanción disciplinaria debe escucharse al trabajador, y que no produce efecto alguno la sanción si no se cumple con lo anteriormente mencionado; pero en ninguno de sus artículos se consagra la terminación de la relación laboral como una sanción.

Los medios de prueba referenciados, analizados uno a uno y en su conjunto, de conformidad con el artículo 61 del CPT y de la SS, acreditan la ocurrencia de unos de los supuestos endilgados a la demandante, en los términos relacionados en la carta de terminación de su contrato de trabajo; ya que con la declaración de María del Pilar se corroboró el hecho que la demandante permitió que llegara a la mesa de un cliente un pedazo de plástico en la carne que había ordenado, lo que se encuentra en el segundo motivo de dicha misiva *“permitiendo que llegara a la mesa del cliente su plato con pedazos de plástico, lo cual usted bien sabe generó que se tuviera que realizar una devolución por 2 millones de pesos.”* Y también se encuentra demostrada la demora y efectiva oportunidad para surtir la mesa del buffet el 24 de junio de 2018, por consiguiente de las 3 conductas endilgadas se verificaron las 2 enunciadas.

Como se sabe, la jurisprudencia laboral ha sido enfática en ilustrar que, basta con que se acredite por lo menos una de las conductas que se le endilgan al trabajador,



para eventualmente avalar la decisión del despido, si encuadra en una justa causa para la finalización del contrato de trabajo, siendo que al juez laboral también le corresponde adecuar las conductas enrostradas conforme lo establece la norma laboral.

Así las cosas, María del Pilar fue una testiga directa de los hechos, porque estuvo presente cuando ocurrió la falta de Wendy, la demandante permitió que la carne que iba ingerir una cliente tuviese un pedazo de plástico, lo que sin lugar a dudas generó contrariedad en la huésped, y por tal razón la señor María del Pilar, que era la gerente administrativa y financiera de la época, le ofreció a la usuaria la devolución del dinero de su reserva de \$2.000.000, ello ocurrió en junio del 2018, es más informó la declarante que requirió a la demandante para que explicara lo sucedido y la respuesta que obtuvo en completo desinterés fue que frunció los hombros y le dijo *“se me fue el plástico...”*

Ahora, llama la atención de esta Sala que la demandante en su interrogatorio no negó el incidente del plástico en la carne, lo que dijo fue que ello ocurrió como un mes antes del despido.

Y en efecto ante tal insuceso, el demandado tuvo que devolver la suma aproximada de \$2.000.000, así lo certifica la contadora de la demandada, ya que la cliente se quejó del servicio del área del restaurante y entró en estado de furia, porque al momento de recibir su orden encontró plástico en la carne que iba a consumir, entonces por ese motivo no solo se le devolvió lo de la alimentación, sino el total de la reserva; tal aspecto quedó establecido, sin que se hagan necesarias mayores precisiones al respecto.

De cara a la demora y efectiva oportunidad para surtir la mesa del buffet el 24 de junio de 2018, la testiga María del Pilar también fue contundente al señalar que ese día la demandante estaba encargada de mantener perfectamente organizado el buffet, pero ese fin de semana fue un desastre, porque ella se tardó mucho tiempo en presentarlo a los comensales.

De tal manera que si bien se probaron 2 de las situaciones esgrimidas en la carta del despido, no existe constancia que se le hubiese puesto en conocimiento a la demandante, la última conducta enrostrada, por lo que al incumplirse uno de los



requisitos mínimos del acto de terminación del contrato, no puede darse por terminado el mismo en atención a tal comportamiento.

Ahora la tipicidad de esas conductas encaja en el numeral 6º del art. 62 del CST, esto es, el grave incumplimiento a las obligaciones que como trabajadora tenía la demandante, por un lado porque en un asunto tan delicado como lo es la elaboración de alimentos, no tuvo cuidado en verificar que la carne que se le iba a entregar a la huésped contenía un pedazo de plástico, siendo su responsabilidad prever ese tipo de situaciones, porque según lo informa la testigo María del pilar, el día en que ocurrieron los hechos quien estaba a cargo era la demandante, luego debía procurar porque los platos llegaran en perfectas condiciones a los comensales, y ello no ocurrió. Y por otro lado, el 24 de junio, el día que estaba encargada del Buffet, tardó demasiado tiempo en presentarlo a los comensales, lo que para un hotel, por las reglas de la experiencia, fácilmente se puede convertir en un desprestigio y por obvias razones en pérdida de clientes, pese a lo dicho, se insiste por esta última circunstancia no se entiende terminada la relación laboral, solo por el incidente ocurrido con la comida de la huésped.

En cuanto a la reiteración de los malos tratos a los compañeros, la testiga María del Pilar dice que le pasaba memorandos a la demandante, pero eso no quedó demostrado en el plenario, además que de lo relatado no se infiere que la declarante hubiese estado presente cuando la accionante supuestamente incurrió en la conducta.

Colofón de lo dicho, en este caso se acreditó que antes de la decisión de terminación del contrato de trabajo, la señora María del Pilar representante del demandado, en ese entonces, le pidió explicación a la demandante del porque la carne que iba ingerir una huésped contenía un pedazo de plástico, y aunque se hizo de manera verbal, como para la terminación de la relación laboral, cuando no es sanción no se requiere un determinado proceso disciplinario, el Tribunal razonablemente puede entender que con el requerimiento que le hizo la gerente financiera y administrativa de la época, se tuvo una versión del caso puntual de la gestora, quien simplemente manifestó: *“se me fue el plástico...”*

En cuanto a la inmediatez, la testigo dijo que el incidente ocurrió 8 o 10 días antes del despido, mientras que la demandante aduce que fue un mes antes del despido, sin embargo, en cualquiera de los dos escenarios, la decisión del finiquito del



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

contrato no luce alejada del rango razonable para su culminación, como para establecer que no hubo inmediatez en el mismo, por lo tanto, este requisito también se cumple.

Conforme con lo dicho, no queda otro camino que revocar la sentencia apelada, para en su lugar absolver al demandado por concepto de la indemnización del art. 64 del CST, como quiera que se demostró la justeza del despido, en particular se verificó *“el error por usted cometido al no prestar la diligencia y cuidado con la emplatada, permitiendo que llegara a la mesa del cliente su plato con pedazos de plástico, lo cual usted bien sabe generó que se tuviera que realizar una devolución por 2 millones de pesos...”* y se cumplieron los requisitos mínimos de terminación del contrato de trabajo, esto es la comunicación del despido, inmediatez, la configuración de la conducta, y se escuchó la versión de la demandante previo al despido.

Sin costas en esta instancia ante su no causación.

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

Resuelve:

Primero: Revocar el numeral 4º la sentencia apelada, para en su lugar absolver al demandado de la indemnización por despido injusto establecida en el art. 64 del CST, acorde con lo aquí considerado.

Segundo: Sin lugar a imponer condena en costas en esta instancia.

Tercero: En firme esta providencia, y sin necesidad de orden judicial adicional, devuélvase el expediente al juzgado de origen, para lo de su cargo.

Notifíquese y cúmplase,


MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN
Magistrada



Rama Judicial
Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca
Republica de Colombia

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado