

**TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA Y AMAZONAS
SALA LABORAL**

Magistrado: **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**
Proceso Ordinario
Radicación No. 25269-31-03-002-2019-00020-01
Demandante: **ALVARO CIFUENTES CEDIEL**
Demandado: **DISCOVERY FARMS C.I S.A.**

En Bogotá D.C. a los **8 DIAS DEL MES DE JULIO DE 2021**, la Sala de decisión Laboral que integramos **MARTHA RUTH OSPINA GAITAN**, **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**, y quien la preside como ponente **JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA**, procedemos a proferir la presente sentencia escrita de conformidad con lo preceptuado en el artículo 15 del Decreto Legislativo 806 del 4 de junio de 2020 expedido por el Gobierno Nacional. Se decide el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada contra la sentencia proferida el 18 de noviembre de 2020 por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá.

SENTENCIA

I. ANTECEDENTES

ALVARO CIFUENTES CEDIEL demando a **DISCOVERY FARMS C.I. S.A.**, para que previo el trámite del proceso ordinario laboral de primera instancia se declare que entre las partes existió contrato de trabajo que terminó por causas imputables al empleador y en consecuencia, se condene a la demandada a pagar las cesantías, intereses, primas de servicios y vacaciones desde el 26 de enero de 2017 hasta el 25 de enero de 2018, indemnizaciones por despido, moratoria y las costas del proceso.

Como fundamento de las peticiones expuso que el 26 de enero de 2016 celebró contrato de trabajo para desempeñar el oficio de conductor, el salario pactado fue por \$1.200.000 mensuales. La labor encomendada fue ejecutada de manera personal, atendiendo las instrucciones del empleador, cumpliendo el horario de trabajo sin que llegara a presentar queja alguna o llamado de atención. La relación contractual se mantuvo hasta el “25 de enero de 2018” (sic), fecha en la cual el empleador decidió

dar por terminado el contrato de manera unilateral, verbal y sin respetar el debido proceso aduciendo justa causa por abandono de cargo, en consecuencia, del despido hizo comparecer al representante legal de la empresa a conciliación ante el Ministerio de Trabajo, pero éste no compareció a la citación.

La demanda fue presentada el 22 de enero de 2019 y admitida el 19 de febrero de 2019, notificado el auto admisorio a la demandada el 16 de julio de 2019, ésta presentó escrito de contestación en el cual aceptó parcialmente los hechos. Se opuso a las pretensiones con fundamento en que el contrato terminó el día 27 de septiembre de 2017, luego de adelantarse un proceso disciplinario en el cual se pudo establecer que incurrió en faltas gravísimas al ejercer actos de irrespeto con su jefe inmediato el día 22 de septiembre de 2017 y no presentarse a laborar el 23 de septiembre de 2017 sin justificación y que a la finalización del contrato le fueron reconocidas y pagadas los derechos laborales. Propuso las excepciones de pago, cobro de lo no debido, inexistencia de las obligaciones pretendidas, ausencia de título y de causa en las pretensiones del demandante, ausencia de obligación en la demandada, buena fe, prescripción y la genérica. (archivo 13ContestacionDemandado.pdf)

II. SENTENCIA DEL JUZGADO

El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá, mediante sentencia de 18 de noviembre de 2020, declaró que el contrato de trabajo que existió entre las partes terminó sin justa causa y condenó a la sociedad demandada a pagar la suma de \$5.992.000 por concepto de indemnización por despido y costas del proceso (audio y archivo 26ActaAudienciaSentencia.pdf).

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de la demandada interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia y para sustentarlo afirmó:

“Muchísimas gracias su señoría, estando en el momento procesal oportuno, interpongo recurso de reposición por el fallo presentado por usted y me permito soportarlo en los siguientes términos. Ah bueno y solicito para que el juez de alzada deniegue en su integridad las pretensiones del ahora, el hoy demandante y en su lugar se acoja las excepciones propuestas en la contestación de la demanda en su integridad, el anterior recurso lo fundamento en la siguiente forma: en primer lugar, resulta importante, señalar que el hoy demandante, no logró probar conforme las pruebas, presentadas y aportadas en el presente proceso, de que efectivamente la terminación de contrato de trabajo existió, entre hoy el demandante y mi poderdante se produjo

por causa, o con ocasión a circunstancia imputable o atribuible a la empresa. Lo anterior quebrantando lo señalado en el artículo 67 del CGP, el cual señala, que incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen, conforme a lo anterior, el hoy demandante no logró probar al término del cierre probatorio que la terminación de contrato de trabajo a término fijo suscrito que sostuvo con Discovery Farms, se produjo por una circunstancia imputable del empleador, por el contrario está demostrado con la prueba documental y con los testimonios adelantados a lo largo del proceso, que la finalización del vínculo laboral se dio por circunstancias imputables de forma exclusiva al hoy demandante, tal como se señala a continuación. Se presentaron dos cargos para dar por terminado el contrato del trabajo del señor Cifuentes. El primero de ellos fue no presentarse a laboral el día 23 de septiembre del 2017, está demostrado plenamente con el acervo probatorio en el presente proceso, que el señor Cifuentes, no se presentó a laboral el día 23 de septiembre 2017 sin que existiera razón válido para ello, tan es así, que el mismo, el señor Álvaro Cifuentes lo manifestó lo reconoció en su interrogatorio de parte, al manifestar que él no se presentó, sin justa causa a laborar el día 13 de septiembre (sic) , únicamente no se presentó, porque debía cumplir unos compromisos personales y decidió no presentarse a trabajar, pese que de manera clara su empleador de manera clara le dijo, que debía presentarse a trabajar, incumplimiento que repitió no solamente el día 23 de septiembre, también el día 25 de septiembre del 2017, lunes, sin tener justa causa para eso, está demostrado y así como la misma honorable Juez, lo reconoce y manifiesta que el día 25 de septiembre tampoco se presentó a trabajar, está demostrado que los días sábados eran laborables, dentro de la relación que existió entre hoy el demandante y mi poderdante, tan es así, que se desprende el mismo actual del demandante y el acervo probatorio, los testigos donde quedan evidenciados Álvaro Cifuentes Cediel trabajaba de lunes a sábado y no trabajaba los días domingos, pues no de otra forma, no se podría entender pues como señor Cifuentes solicita permiso los días sábados y que la señora Ana Marcela Carrera en su testimonio manifestara que regularmente éste solicitaba permisos los días sábados para ausentarse en su trabajo y se le otorgaba, para no presentarse el día sábado. Adicionalmente y con el mayor respeto, erra en la interpretación de la juez, porque si leemos de manera textual, la cláusula décimo sexta del contrato dice; este dice: De común acuerdo queda establecido entre las partes que el empleador podrá disponer, podrá disponer, que el día de descanso obligatorio que tendrá derecho el trabajador institucionalmente el día sábado y no el domingo, es decir; que queda a facultad de las partes disponer que efectivamente, el día de descanso sea el día sábado y no el día domingo, pero no que sea establecido entre las partes que haya quedado institucionalizado como tal, que el día de descanso, era el día sábado, como el verbo mismo que se desprende dice, "podrá", lo cual supone que no es un institucionalizado o acordado entre las partes, por el contrario lo que estaba acordado por las partes, era exclusivamente que podrá modificarse, el día de descanso entre semana, para que el día de descanso no sea el día domingo sino sea el día sábado, cosa que no ocurría y que quedó claramente establecido en el plenario del acervo probatorio, que eso no era así, el día descanso de señor Cifuentes a lo largo de la relación laboral fue el día Domingo y los días sábados él los laboraba, tan es así que el mismo lo reconoció en su interrogatorio de parte y todas las pruebas y todos los testimonio así lo reconocen. Segundo, el cargo segundo, actos irrespetuosos de su jefe inmediato, aunado lo anterior, por si fuera poco lo anterior, el hoy demandante efectúa actos irrespetuosos contra el jefe inmediato el día 22 de septiembre y no sólo a él sino también a la esposa de este, tal como quedó demostrado en los testimonios y en el interrogatorio de parte efectuado, pues el comportamiento fue agresivo y así quedó establecido, únicamente porque no se le podía otorgar un permiso para el día 23 de septiembre, entendiendo en primer lugar, que su horario de trabajo incluía los días sábados y adicionalmente se requería para tal fecha, pese a eso hizo caso omiso a las órdenes dadas no se presentó a laborar, además de asumir una actitud altanera y desafiante en contra de su jefe inmediato el señor Fernando Fonseca, todo lo anterior se encuentra plenamente demostrado y conforme señalado a la cláusula quinta contrato de trabajo por el demandante suscrito, lo anterior constituye justa causa para dar por terminado el contrato, aquí quiero manifestar también que, el mayor respeto erra la interpretación del juez de instancia, en el sentido de argumentar o establecer, que no quedó plenamente demostrado y acreditado esta circunstancia, porque claramente si está establecido como se... nuevamente lo dice la señora juez, violencia o grave indisciplina, y que otra grave indisciplina, manifestarle al trabajador que se tienen que presentar y éste no se presenta a laborar, ahí está plenamente acreditada la grave indisciplina en la que incurrió, el hoy demandante, al no presentarse a trabajar, teniendo la obligación de ello, y habiendo directriz clara y la orden clara, por parte de su jefe inmediato. Quiero recordar que las causales, la cláusula quinta del contrato de trabajo señala las siguientes causas para dar por terminado el contrato de trabajo o faltas graves, qué dice: son justas causas, para dar por terminado este contrato por parte del empleador y sin preaviso alguno las siguientes, para tales efectos se consideran como faltas graves, la g) incumplir el horario de trabajo establecido por el empleador, frente a ese literal quiero manifestar que, no hubo un pronunciamiento expreso sobre ese punto en su fallo, luego se radicó únicamente lo establecido, o en interpretar uno o dos, pero no los dos, que habían sido elevados para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, del señor Cifuentes Cediel y fácilmente podríamos darnos cuenta si ella hubiese interpretado que el señor no se presentó el día 23 ni el día 25, el literal g) estaba plenamente cumplido, incumplir el horario de trabajo establecido. El literal i), que dice; cualquier acto de violencia e injuria, malos comportamientos que incurre el trabajador sus superiores jerárquicos, está plenamente demostrado que hubo altanería, hubo violencia en la conducción un momento de negarle el permiso que él había solicitado para el día sábado. La no asistencia, el literal l), la no asistencia a una sección completa de día de trabajo, está plenamente acreditado y dentro de él considerando del fallo de primera instancia, se deja evidencia que el señor no se presentó el día 23, teniendo la obligación de ello, tampoco se presenta el día 25 y así lo manifiesta acertadamente la señora juez, pero no se pronuncia en su fallo o en su parte resolutive, frente a este literal. Literal l), claramente dice, la no asistencia a una sección completa de trabajo es una justa causa y es una causal grave y da, por terminado el contrato, así está establecido en las partes y no se pronunciaron al respecto, con solo ese l), y conforme con lo que había manifestado en ese fallo, daría lugar a terminar con justa causa el contrato de trabajo. Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su jefe inmediato o sus superiores, Es el literal r) y también están acreditado, que el día 22 de septiembre al término de su jornada, el señor Fernando Fonseca, claramente le dio una orden de presentarse, el día sábado y el señor Álvaro Cifuentes Cediel de manera altanera de manera subordinada no lo hizo y está plenamente acreditado en el acervo probatorio en el presente proceso. Téngase en cuenta que el señor Cifuentes fue citado, en la diligencia de descargos, permitiéndole la defensa en el presente proceso, este fue escuchado, sin embargo; existiendo soporte de lo dicho, la compañía decidió dar por terminado el contrato de trabajo de este en atención a los graves incumplimientos que el incumplió, téngase en cuenta igualmente, para que el Honorable Tribunal lo tenga en cuenta, conforme a carta de terminación debidamente notificada al hoy demandante que éste reconoce que efectivamente recibió, esta señala, con base en lo anterior y toda vez, abro comillas... con base en lo anterior y con base en los términos allí rendidos, el día 26 de septiembre de modo alguno justifican sus faltas, le notificamos que por justa causa y que a partir de la finalización de la jornada laboral del día de hoy de 27 de septiembre del 2017, damos por terminado su contrato de trabajo, en lo preceptuado en las pertinentes, numerales 2-6 del literal A, del artículo 7 del decreto 2351 del 1965, así como en concordancia en los numerales 1-4 del artículo 58, 4 del artículo 60, del Código Sustantivo y lo literales g, i, l y r, anteriormente relatados de la cláusula quinta de su contrato de trabajo. Ahora bien, pese que la decisión de terminación con justa causa, no es una sanción disciplinaria tal como lo ha manifestado reiteradamente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a modo de ejemplo,

pongo de presente las siguientes sentencias, radicación 3910 del 27 abril del 2008, radicación 30612 13 de marzo del 2008, radicación 4067 del 9 de septiembre del 2012 y SL1077 del 2008, así como la sentencia de unificación, SU- 449 del 2020 del 15 de octubre del 2009, más allá de lo anterior, la compañía garantizó el derecho a la defensa y a ser escuchado hoy, al demandante, tan es así que el mismo demandante lo reconoce en su interrogatorio, establece la citada sentencia de unificación, SU- 449 del 2020, abro comillas... En todo caso el derecho a ser oído, opera como una garantía de defensa al trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible, como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia, respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tacita de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio, esto implica, que si bien el trabajador tiene derecho de cuestionar y de exponer motivos que permitan enervar la causal y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que deba establecerse un procedimiento reglado para tal fin, salvo que las partes así lo acuerden, con etapas de contradicción, pruebas, y definición de la causal alegada, tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado entre las partes, en donde se realiza un examen que dieron los motivos de terminación, se inhibe de las razones específicas y a los cuestionamientos que hace el trabajador... cierro comillas. De esta manera se puede inferir de manera lógica y según el acervo probatorio recabado en el presente trámite, que los hechos que derivan del proceso adelantado hoy al demandante configuraban una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, que podrá observar el Honorable Tribunal en el acta de diligencia de descargos y la posterior terminación del contrato de trabajo, se cumplieron con las siguientes exigencias establecidas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional. (I). Debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia y conocimiento de los hechos, y la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, lo cual se cumple, en el presente trámite a cabalidad, los hechos fueron ejecutados por el demandante en los días 22 y 25 de septiembre del 2017 y la diligencia de descargos fue realizada el día 26, y la terminación del contrato fue notificada un día después, 27 de septiembre del 2017, ¿Qué más celeridad que esa?, (II). Dicha terminación se deben sustentar en unas justas causas taxativas previstas en la ley, en este caso, existe una tipificación precisa de la conducta desplegada por el trabajador, ya que la misma encaja en la prevista en la norma legal, específicamente la causal es segundo y sexto del literal A del artículo 2 de decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1 y 4 del artículo 58 y cuarto del artículo sustantivo y los literales G-I-L-R de la cláusula 5 de su contrato de trabajo, que dicho sea de paso, claramente allí quedo pactado y establecido que eran justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. Al respecto la Corte Suprema de Justicia, a través de la sentencia SL 5474 del 2019 realizó una serie de precisiones procedencia del despido con justa causa así, abro comillas... “para efectos de lo anterior la corte determinó que la mencionada disposición normativa, de justa causa comprende dos situaciones a saber: la primera de ellas, cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumbe al trabajador dispuesta en los numerales... artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o segunda o cualquier falta calificada como grave, impactos, convenciones, fallos arbitrales, contrato laboral o reglamento interno de trabajo, al respecto señala, en la primera situación, corresponde al juez laboral calificar el grado de la conducta efectivamente, lo que refiere a la segunda situación, ésta debe estar calificada como grave en el reglamento o en el contrato, como fue mencionado para efectos de una falta prevista a través del contrato de trabajo, reglamento o convención, puede tomarse como justa causa, para dar por terminado por el contrato, sin que haya lugar indemnización debe encontrarse calificada como grave, al respecto la corte manifiesta... la violación de las obligaciones prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del CST, constituyen por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave, para que resulte justa causa, para dar por terminado el contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos, convenciones, fallos o contratos individuales, o reglamentos implica una violación a tales actos, que, si se califican a ellos como graves, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, en el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el juez efectivamente, en el segundo la ubicación de grave ha de constar los actos que consagra la falta”, cierro comillas. De esta manera se tiene que en el evento que se presente un proceso judicial, el juez laboral no podrá entrar a determinar, si la falta revistió de gravedad, indistintamente si la conducta causó o no un daño patrimonial al empleador, es decir; el juez debe asumir como cierto que la falta fue grave, así no la haya causado propiamente el empleador, al respecto la corte señala, abro comillas ...” la calificación de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos en los que se estipula, fracciones con dicho calificativo, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos implica una obligación a lo dispuesto en estos actos, que si se califican de grave constituyen justa causa para finalizar el contrato, no puede el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves, o el reglamento interno o el contrato de trabajo, sin importar que haya o no beneficio para la entidad patrimonial”, cierro comillas. En este caso está demostrado que estamos en la segunda, circunstancia que estábamos observando y la Corte de manera acertada lo dijo, en este caso está plenamente identificado como falta grave y como tal, para dar por terminado el contrato, que asimismo está establecido en la cláusula quinta el contrato de trabajo, así lo pactaron las partes claramente el señor vulneró 4 literales, en los que establece la cláusula quinta, el hoy demandante vulneró 4 literales establecidos en la cláusula quinta que dan lugar a la finalización del contrato de trabajo con justa causa, (III). Se impone comunicar de manera clara y oportuna al trabajador, las razones y motivos concretos, que motivan la terminación del contrato, como quedó demostrado en el presente trámite mediante prueba documental la allegada oportunamente en el proceso, consistente que da fe de todo el procedimiento disciplinario adelantado por la empresa al trabajador, puede inferirse más allá de toda duda, que al trabajador se le garantizó derecho a la defensa, mediante la formulación de los cargos de la diligencia correspondiente y la recepción de los descargos, en este es importante aclarar que el demandante, se le permitió manifestar sobre cada uno de los cargos elevados y se le garantizó aportar lo que quisiera en el proceso, tal como él mismo demandante en su interrogatorio de parte así lo señala, finalmente la decisión de finalizar el contrato al señor Cifuentes fue con justa causa, debidamente notificada y soportada, enunciado por las normas hoy vulneradas por el demandante y claramente se le fue notificado de manera oportuna, como él lo reconoció en el interrogatorio de parte. (IV). Se tiene prueba debida y oportunamente allegada en el proceso y además que se analizó previamente en estos alegatos y en este recurso, donde puede comprobarse más allá de toda duda razonable, que el trabajador incurrió en las conductas indilgadas que devinieron en la posterior terminación del contrato trabajo con justa causa, de esta manera habiéndose corroborado la justa causa el contrato de trabajo, no hay lugar al pago de indemnización alguna y por el contrario hay lugar al reconocer las excepciones propuestas en la contestación de la presente demanda, aunado a lo anterior, esta plenamente demostrado que durante la vigencia de la relación laboral y la finalización de la misma, lo importante es que el trabajador le canceló oportunamente las prestaciones debidas, primas, cesantías, intereses a las cesantías, vacaciones a las que tenía derecho el hoy demandante, luego nada le adeuda mi poderdante al señor Cifuentes, lo anterior se soporta con las pruebas testimoniales rendidas, así como las declaraciones de parte del demandante, en donde reconoce que la compañía le pagó la totalidad de las prestaciones, tanto a lo largo de la vigencia de la relación laboral, como al término de la misma, por las anteriores y sucintas comedidamente reitero mi inicial petición, que Honorable Tribunal, acoja las peticiones los argumentos aquí esbozados, revoque la decisión del numeral segundo en donde se condena a mi apoderada al pago de reconocimiento de una indemnización, que no hay lugar a ello teniendo en cuenta, que cómo quedó esbozado a lo largo de los presentes argumentos es claro que había una terminación con justa causa, debidamente argumentada y debidamente soportada, por parte de Discovery Farms en contra

del señor Cifuentes Cediél, no acogiendo las pretensiones de la demanda y que en su lugar el Honorable Tribunal, prospere las excepciones propuestas por la contestación de la demanda presentada, con el anterior recurso y argumentación, dejó sentado mi recurso de apelación a mi presente fallo, reservándome en todo caso la oportunidad de poder ampliar los argumentos en sede de segunda instancia. Muchas gracias su señoría.”

La juez de conocimiento concedió el recurso de apelación interpuesto por la apoderada de la demandada. Recibido el expediente por la Secretaría del Tribunal fue asignado por reparto al despacho del M. Ponente, el 28 de abril de 2021.

IV ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término concedido en segunda instancia para alegar, el apoderado de la demandada presentó escrito de alegatos, en el que manifestó:

“En primer lugar, resulta importante señalar que el hoy demandante no logró probar, conforme a las pruebas aportadas y practicadas en el presente proceso, que efectivamente la terminación del contrato de trabajo que existió entre el hoy demandante y mi poderdante se produjo por causa o con ocasión a circunstancia imputable a la empresa. Lo anterior quebrantando lo señalado en el artículo 167 del CGP el cual señala: “Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”. Conforme a lo anterior, el hoy demandante no logró probar al término del cierre del debate probatorio, que la terminación del contrato de trabajo a término fijo y escrito que sostuvo con DISCOVERY FARMS, se produjo por una circunstancia imputable al empleador. Por el contrario, está demostrado con la prueba documental y los testimonios adelantados a lo largo del proceso, que la finalización del vínculo laboral se dio por causas imputables de forma exclusiva al demandante, tal como se señala a continuación: Se presentaron dos cargos para dar por terminado el contrato de trabajo del señor Cifuentes: CARGO PRIMERO: No presentarse a laborar el día 23 de septiembre de 2017. Está plenamente demostrado con el acervo probatorio recaudado en el presente proceso y así lo conforma la Juez de instancia en su fallo, que el señor CIFUENTES no se presentó a laborar el día 23 de septiembre de 2017 sin que existiera razón válida para ello, pese a que su jefe inmediato de manera específica le manifestó que debía presentarse a laborar. Tan es así, que el hoy demandante así lo manifestó y reconoció en el interrogatorio de parte adelantado en el presente proceso. Aclarando en todo caso, que tal incumplimiento (ausencia sin justificación alguna), fue repetido por parte del demandante el día 25 de septiembre de 2017 sin tener justa causa para ello. Ahora bien, contrario a lo manifestado por la Juez de instancia, está demostrado que los días sábados eran laborales dentro de la relación que existió entre el demandante y mi poderdante, tan es así, que ello se desprende del mismo actuar del demandante y del acervo probatorio de los testigos en donde queda evidenciado que el señor Álvaro Cifuentes Cediél trabajaba de lunes a sábado y no trabajaba los días domingos. Pues no de otra forma se podría entender que el señor Cifuentes solicitara permiso para los sábados y que la señora Ana Marcela Carrera en su testimonio manifestara que regularmente éste (el señor Cifuentes) solicitaba y se le otorgaban permisos para no presentarse a trabajar los días sábados. Téngase en cuenta Honorables Magistrados, que la cláusula décima sexta del contrato de trabajo suscrito entre las partes señala: Conforme a lo antes señalado, es claro que con el mayor respeto debemos disentir de la interpretación dada por la Juez de Instancia en su fallo, pues es evidente que, conforme al tenor literal de lo pactado en la citada cláusula, las partes decidieron acordar que “... el EMPLEADOR PODRÁ disponer que el día de descanso obligatorio a que tendrá derecho EL TRABAJADOR institucionalmente sea el sábado y no el domingo...”, por lo que es claro que lo que allí se señala es una facultad para el EMPLEADOR en el sentido de disponer que el día de descanso no sea el día domingo sino el día sábado, no que se hubiese institucionalizado el día sábado como día de descanso desde el inicio de la relación laboral como erradamente lo consideró la Juez de instancia en su fallo. Lo anterior señalado, junto con el hecho de que el mismo demandante con su actuar (solicita permiso para no presentarse a laborar el día sábado 23 de septiembre de 2017) evidencia que los días sábados eran días laborales y, por tanto, el hecho de que no se presentara a laborar el día 23 de septiembre de 2017 configura una grave falta a sus obligaciones que, conforme a lo señalado en el contrato de trabajo constituye una justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo del hoy demandante. CARGO SEGUNDO: Actos irrespetuosos a su jefe inmediato. De otro lado y por si fuera poco lo antes señalado, el hoy demandante efectuó actos irrespetuosos en contra de su jefe inmediato el día 22 de septiembre de 2017 tal como quedó demostrado con los testimonios e interrogatorio de parte efectuado, pues el comportamiento fue agresivo. Comportamiento que fue asumido por el demandante como consecuencia de no podersele otorgar un permiso para el día 23 de septiembre de 2017, entendiendo en primer lugar que su horario de trabajo incluía los días sábados y adicionalmente por cuanto se requería de su presencia en tal fecha. Pese a ello, hizo caso omiso a las ordenes dadas y no se presentó a laborar además de asumir una actitud altanera y desafiante en contra de su jefe inmediato el señor Fernando Fonseca, actitud que se concreta y evidencia el desafío y la afrenta, con el hecho de desatender de manera deliberada una orden directa de su jefe inmediato, quien le había indicado claramente que debía presentarse a laborar el día 23 de septiembre de 2017 y, pese a ello, el demandante no lo hizo. Téngase en cuenta Honorables Magistrados, que las causales en las que incurrió el demandante para configurar la justa causa que soporta la terminación del contrato de trabajo de este, fueron las señaladas en los numerales 2º y 6º del Artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, y justamente el primero de tales numerales señala: “ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...) 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo. (...)” De esta manera, resulta evidente la grave indisciplina en la que incurrió el trabajador pues pese a una orden directa dada por su jefe inmediato en el sentido de señalarle que debía presentarse a laborar el día 23 de septiembre de 2017, éste no lo hizo. Sumado a lo anterior, estas conductas en las que incurrió el demandante se encuentran plenamente demostradas y, conforme a lo señalado en la cláusula quinta del contrato de trabajo por el demandante suscrito, lo anterior constituye justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Este último señala: “son

justas causas para dar por terminado este contrato, por parte del EMPLEADOR y sin preaviso alguno, ... las siguientes, que para tales efectos se consideran como faltas graves: (...) g) Incumplir el horario de trabajo establecido por el EMPLEADOR. i) Cualquier acto de violencia, irrespeto, injuria o malos tratamientos en que incurra EL TRABAJADOR contra sus superiores jerárquicos... l) La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo. r) Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su jefe inmediato o sus superiores.” Tal como fue manifestado en el recurso de apelación interpuesto y se insiste en el presente escrito, la señora Juez de primera instancia en su fallo, únicamente efectuó un estudio y análisis del literal i) ignorando que las conductas en las que incurrió el demandante se enmarcaron en diferentes faltas, las cuales se encontraban expresamente consagradas en su contrato de trabajo y fueron señaladas en la carta de terminación con justa causa notificada al demandante. De haber analizado a profundidad las faltas graves señaladas en los demás literales (g, l y r de la Cláusula quinta del contrato de trabajo), se hubiese confirmado que la terminación del contrato del señor Cifuentes operó por haber incurrido éste último en conductas configurativas de justas causas de finalización del contrato de trabajo que lo unía con mi poderdante, pues insistimos que, y así lo reconoce la misma Juez de instancia en su fallo, que el señor Cifuentes no se presentó a laborar sin justificación alguna para ello el día 23 de septiembre de 2017, conducta en la que incurrió nuevamente el día 25 de septiembre de 2017. Aunado a lo anterior, debe tenerse en cuenta Honorables Magistrados, que el señor Cifuentes fue citado a diligencia de descargos permitiéndosele o garantizándosele su derecho a la defensa en el presente proceso, siendo escuchado, sin embargo, no existiendo justificación de su dicho, la compañía decidió dar por finalizado su contrato de trabajo en atención a los graves incumplimientos en que incurrió. Graves incumplimientos que como lo señalamos previamente, así estaban reconocidos y pactados por las partes en el contrato de trabajo celebrado entre ellas. Téngase en cuenta que, conforme a carta de terminación debidamente notificada al hoy demandante, en esta se señala: “Con base en lo anterior y toda vez que los descargos por usted rendidos el 26 de septiembre de 2017 de modo alguno justifican sus faltas, le notificamos que por justa causa y a partir de la finalización de la jornada laboral del día de hoy (27 de septiembre de 2017), damos por terminado su contrato de trabajo con fundamento en lo preceptuado por los apartes pertinentes de los Numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1 y 4 del artículo 58 y 4º del artículo 60 del CST y literales g, i, l y r de la cláusula Quinta de su contrato de trabajo.” Ahora bien, pese a que la decisión de terminación con justa causa no es una sanción disciplinaria tal como lo ha manifestado de forma reiterada la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a modo de ejemplo ofrezco las siguientes referencias de sentencias: Rad. 34910 del 27 de abril de 2008, Rad. 30612 del 13 de marzo de 2008, Rad. 40607 del 9 de septiembre de 2012 y SL 1077 de 2018 y Sentencia SU449/20 (octubre 15) M.P. Alejandro Linares Cantillo. Sin embargo, más allá de lo anterior, la compañía garantizó el derecho a la defensa y a ser escuchado al hoy demandante. Establece la citada sentencia de Unificación (SU-449/20): “En todo caso, el derecho a ser oído opera como una garantía del derecho de defensa del trabajador y no como un escenario de agotamiento del debido proceso, no exigible - como lo sostiene la Corte Suprema de Justicia - respecto de una facultad de carácter contractual, originada en la condición resolutoria tácita propia de los contratos bilaterales y no de un proceso sancionatorio. Esto implica que, si bien el trabajador tiene el derecho a cuestionar y de exponer los motivos que permitan enervar la causal, y tal alternativa debe ser garantizada por los empleadores, ello no significa que tenga que establecerse un proceso reglado para tal fin (salvo que las partes así lo acuerden), con etapas de contradicción, pruebas y definición respecto de la validez de la causal alegada. Tal posibilidad es propia del escenario judicial o del escenario acordado por las partes, en donde se realizará el examen de los motivos que dieron lugar a la terminación, ceñido a las razones específicas esbozadas por el empleador y a los cuestionamientos que se formulen por el trabajador.” De esta manera se puede inferir de manera lógica y según el acervo probatorio recabado dentro del presente proceso, que los hechos que derivaron en el proceso adelantado al hoy demandante configuraban una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, como podrá observar el Honorable Tribunal del acta de diligencia de descargos y la posterior terminación del contrato de trabajo. Adicional a lo anterior, Honorables Magistrados, es importante señalar que, en el proceso disciplinario adelantado al demandante, se cumplieron con las siguientes exigencias establecidas por la jurisprudencia Constitucional: Primero, debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; lo cual se cumple en el presente caso pues los hechos fueron ejecutados por el demandante entre los días 22 y 25 de septiembre de 2017 y la diligencia de descargos fue realizada el día 26 de septiembre de 2017 y la terminación fue notificada un día después, es decir el día 27 de septiembre de 2017. Segundo, dicha determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley. En este caso, existe una tipificación precisa de la conducta desplegada por el hoy demandante, ya que la misma encaja en la causal prevista en la norma legal, específicamente en la causal establecida en los Numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con los numerales 1 y 4 del artículo 58 y 4º del artículo 60 del CST y literales g, i, l y r de la cláusula Quinta de su contrato de trabajo. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, a través de la Sentencia SL - 5474 de 2019, realizó una serie de precisiones respecto a la procedencia del despido con justa causa así: “Para efectos de lo anterior, la Corte determinó que la mencionada disposición normativa de justa causa comprende dos situaciones, a saber: • Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador, dispuestas en los mencionados artículos 58 y 60 del CST. • Cualquier falta calificada como grave en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato laboral o reglamento interno del trabajo. Al respecto, señala que, en la primera situación, le corresponde al juez laboral calificar la gravedad de la conducta. En lo que refiere a la segunda situación, esta debe estar calificada como grave de forma expresa a través del reglamento, el contrato, etc. Como fue mencionado, para efectos de que una falta prevista a través del contrato de trabajo, reglamento, convención colectiva, etc. pueda tomarse como justa causa para dar por terminado el contrato, sin que haya lugar a una indemnización, debe encontrarse calificada como grave. Sobre el particular, la Corte manifiesta: 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”. (Subrayado y negrilla fuera del texto). De esta manera, se tiene que en el evento en el que se presente un proceso judicial, el juez laboral no podrá entrar a determinar si la falta realmente revistió de gravedad, indistintamente de si la conducta causó o no un daño patrimonial al empleador. Es decir, que el juez debe asumir como cierto que la falta fue grave así no haya causado un perjuicio propiamente para el empleador. Frente a este tema la Corte señala: “(...) 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. (...) 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 importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo o contrato de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal”. tercero, se impone comunicar de forma clara y oportuna al

trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; como quedó demostrado dentro del presente trámite, mediante prueba documental allegada oportunamente al proceso consistente en todos los documentos que dan fe del proceso disciplinario adelantado por la empresa al trabajador, puede inferirse más allá de toda duda que al demandante se le garantizó el derecho de defensa mediante la formulación de cargos y recepción de descargos. En este punto es importante aclarar, que al demandante se le permitió manifestarse sobre cada uno de los cargos elevados y se le garantizó su derecho a aportar lo que quisiera al proceso, tal como el mismo demandante en su interrogatorio de parte así lo señala. Finalmente, la decisión de finalización del contrato con justa causa al señor Cifuentes fue debidamente notificada y soportada, enunciando las normas vulneradas por el hoy demandante. Cuarto, se tiene prueba debida y oportunamente allegada al proceso y además como se analizó previamente en estos alegatos, donde puede comprobarse más allá de toda duda razonable que el trabajador incurrió en las conductas indilgadas y que devinieron en la posterior terminación del contrato de trabajo. De esta manera habiéndose corroborado la justa causa del contrato de trabajo no hay lugar al pago de indemnización alguna. Aunado a lo anterior está plenamente demostrado que durante la vigencia de la relación laboral y a la finalización de la misma, mi poderdante le canceló la totalidad de las prestaciones, incluidas primas, cesantías, intereses a las cesantías y vacaciones a las que tenía derecho el hoy demandante, luego nada se le adeuda al señor Cifuentes. Lo anterior se soporta en las pruebas testimoniales rendidas, así como la misma declaración de parte del demandante, en donde reconoce que la compañía le pagó todas las prestaciones tanto a lo largo de la relación laboral como a su finalización. Finalmente, modificado el fallo como se espera y conforme a lo acá señalado, no se deberá condenar en costas a mi poderdante pues las pretensiones de la demanda deben resultar del todo desfavorables, por lo que es el demandante quien deberá ser condenado al pago de las mismas. Por todo lo anteriormente mencionado, solicito Honorables Magistrados se revoque parcialmente la sentencia de primer grado en lo relacionado con la declarativa y condenas impuestas a mi poderdante frente a establecer que la terminación efectuada al contrato de trabajo del señor Cifuentes fue sin justa causa y por tanto, la condena impuesta respecto a la indemnización por despido sin justa causa a cargo de mi poderdante y, por consiguiente el pago de costas en el proceso, para que, en su lugar, se absuelva a mi representada de tales pretensiones confirmando la decisión del juzgado de primera instancia en lo demás establecido.”

IV. CONSIDERACIONES

De conformidad con la obligación legal de sustentar el recurso de apelación, en armonía con el principio de consonancia previsto en el artículo 66 A del CPTSS, la Sala procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada, teniendo en cuenta los puntos objeto de inconformidad pues carece de competencia para pronunciarse sobre aspectos diferentes a los planteados en el momento en que se sustentó la apelación.

Así las cosas, con base en lo expuesto en el momento de sustentar el recurso de apelación la controversia en esta instancia resulta de determinar si la parte demandada demostró los motivos invocados para terminar el contrato con justa causa.

No fue motivo de reparo que el demandante prestó servicios mediante contrato de trabajo a término fijo de tres meses, que luego de las prórrogas de ley, pasó a ser de un año a partir del 26 de enero de 2017. Los extremos temporales de la relación laboral fueron desde el 26 de enero de 2016 hasta el 27 de septiembre de 2017 y no hasta el 25 de enero de 2018 como se indicó en la demanda, desempeñó el cargo de CONDUCTOR y devengó salario promedio de \$1.498.000. Lo anterior se corrobora con el contrato de trabajo, liquidación definitiva de prestaciones, certificación expedida por el empleador, y comunicación de terminación del contrato. (archivos 04AnexosDemanda.pdf 12Anexos Contestación Demanda.pdf).

Sobre la terminación del contrato de trabajo, la parte demandada afirma que fue con justa causa, toda vez que el demandante incurrió en faltas graves como faltar el respeto a sus superiores y faltar al trabajo sin justificación.

Ahora bien, debe recordarse que cuando se alega el despido sin justa causa y la consecuente indemnización de perjuicios contenida en el artículo 64 del CST, a la parte demandante le basta demostrar que la terminación fue por voluntad del empleador, y, al empleador le corresponde probar que la terminación tuvo origen en las justas causas establecidas en la Ley. Al respecto en sentencia SL592-2014 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia precisó sobre este punto:

“En principio, a cada parte le corresponde demostrar las afirmaciones o las negaciones que hace como fundamento de sus pretensiones o excepciones. Así lo preceptúa el artículo 177 del Código de Procedimiento Civil, Por supuesto, hay normas de derecho que excepcionalmente exoneran a las partes de acreditar hechos o negaciones, como es el caso de las presunciones y las negaciones indefinidas, para solo traer dos ejemplos.

En el campo laboral, en forma por demás reiterada, esta Sala de Casación tiene adoctrinado que, en materia de despidos, sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a éste, si es que anhela el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento con el que comunicó su decisión...”

En el documento mediante el cual el empleador comunicó la decisión de terminar el contrato de trabajo, se relata lo siguiente:

“Puntualizamos a continuación las gravísimas faltas por usted cometidas en el ejercicio de sus labores, las cuales pudimos constatar de manera plena recientemente y que son fundamento suficiente de la decisión que más adelante se le notifica: 1. Se evidenció que usted violó gravemente sus obligaciones legales y contractuales e incurrió en malos tratamientos hacia su Jefe inmediato, señor FERNANDO FONSECA, cuando el pasado 22 de septiembre de 2017 se dirigió a él en términos groseros hostiles, irreverentes, e irrespetuosos del todo inapropiados e inadmisibles para C.I. DISCOVERY FARMS S.A., como respuesta a una orden que aquél legítimamente le impartió. Lo anterior está revestido de una especial gravedad si se tiene en cuenta que con su irregular e inexplicable conducta se generaron serias inconformidades. 2. Por si fuera poco lo anterior, la Empresa ha podido determinar que usted omitiendo su principalísima obligación de acatar las órdenes e instrucciones que se le han impartido respecto del cumplimiento de su horario de trabajo y que son de su conocimiento, no se presentó a laborar como era su principalísimo deber el día 23 de abril de 2017 (sic), sin que contara con autorización ni justificación alguna para tan irregular proceder. Debido a su inasistencia, la Compañía tuvo que coordinar la cobertura de las funciones que le fueron asignadas a usted, y en consecuencia de ello generó desgaste y retrasos en la programación de la empresa. Todo lo anterior está revestido de una especial gravedad si se tiene en cuenta que usted no informó oportunamente a ninguno de sus superiores sobre las irregularidades descritas, con lo cual nuevamente violó sus obligaciones y prohibiciones legales. Con base en lo anterior y toda vez que los descargos por usted rendidos el 26 de septiembre de 2017 de modo alguno justifican sus faltas, le notificamos que por justa causa y a partir de la finalización de la jornada laboral del día de hoy, damos por terminado su contrato de trabajo con fundamento en lo preceptuado por los apartes pertinentes de los Numerales 2º y 6º del Literal A) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, en concordancia con el (sic) Numerales 1º y 4º del Artículo 58 y 4º del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo y literales g, i, l, r, de la cláusula QUINTA de su contrato de trabajo. Finalmente precisamos que usted deberá acercarse al

área de Gestión Humana de esta Compañía, en donde le será entregada la carta remisoría para la práctica del examen médico de egreso.”

Como puede observarse, se demostró la terminación unilateral del contrato de trabajo la que se motivó en los numerales 2 y 6 del literal a) del artículo 62 del CST, el numeral 1º y 4º del artículo 58, el numeral 4º del artículo 60 del mismo código, así como los literales g), i), l) y r) de la cláusula 5 del contrato de trabajo, por haber cometido falta de respeto contra sus superiores y no haberse presentado a trabajar el 23 de septiembre de 2017 sin justificación.

De acuerdo con lo anterior corresponde a la Sala analizar si la parte demandada demostró las justas causas invocadas en la comunicación de terminación del contrato de trabajo, para lo cual se tendrá en cuenta que el día 26 de septiembre de 2017, se llevó a cabo diligencia de descargos en la que luego de exponerse los hechos por los cuales fue citado, el demandante frente a la pregunta de la razón por la cual se dirigió de forma irrespetuosa a su jefe inmediato, contestó: *“Nunca me dirigí con él irrespetuosamente, yo le pedí un permiso cuatro días antes él me dijo que la esposa Ana Marcela me necesitaba a las 7:30 del día sábado, inmediatamente le dije que si lo del permiso y él me dijo que no se podía. Me voltee y le dije a la señora Ana Marcela que si podía salir a las 2. Don Fernando se molestó y me dijo que condiciones no, que no viniera sábado, ni lunes ni de ahí en adelante. Se bajó del carro y me repitió lo mismo, le dije si señor ok, dejé las llaves en recepción.”* Que no se presentó a trabajar el día 23 de septiembre de 2017 por que el señor Fernando le dio la orden de no presentarse el sábado, el lunes, ni de ahí en adelante. (fls. 26 – 28 archivo 13ContestacionDemandado).

En el interrogatorio de parte absuelto por el demandante aceptó que no asistió a trabajar el 23 de septiembre de 2017 y al respecto indicó: *“si, yo no me presenté a trabajar, porque cumplí la orden de Don Fernando Fonseca, que no me presentara el sábado, ni el lunes y ahí en adelante, él me despidió con palabras textuales, verbales, dos veces me repitió.”* Negó que tuviera la obligación de trabajar los sábados porque según su contrato de trabajo no debía asistir los sábados. Que si bien asistía los sábados lo hacía por no perder el día y por necesidad, pero no le correspondía trabajar los sábados. Sobre los actos injuriosos, irrespetuosos a señor Fernando Fonseca contestó: *“nunca, nunca le falte al respeto al señor Fernando Fonseca, cuando él me despidió simplemente se subieron al apartamento, deje la camioneta en el sótano y me fui, nunca le falte al respeto a don Fernando, nunca en un año y ocho meses, porque don Fernando es una persona de mucho respeto, para mí, como mi jefe, nunca fue irrespetuoso, hay testigo como la esposa de él”.*

Al absolver el interrogatorio de parte, el representante legal de la demandada, sobre lo acontecido el día 22 de septiembre de 2017, relató: *“Ese día yo tenía una reunión a la hora del almuerzo, Álvaro que era el conductor, nos llevó a la señora y a mí, al lugar, después nos trajo nuevamente a la casa, cuando se terminó la reunión en horas de la tarde, cuando llegamos aquí al apartamento él me había solicitado un permiso, y me pregunto si, se podía tomar el permiso que me había solicitado para el día sábado, le dije que no era posible porque lo estábamos necesitando para el día siguiente, o sea para el sábado, sin embargo; él dijo que no, que se había comprometido y que él tenía que ir a cumplir con ese compromiso, volví le repetí que no le podía otorgar el permiso, él se molestó y me dijo que ya se había comprometido, que él tenía que ir, yo le dije, tiene que venir acá, él se disgustó, se puso grosero y pues yo simplemente me subí, porque esto fue en el garaje y yo vivo en un edificio, yo simplemente me subí y él pues ya él se retiró, él también ya fue grosero ahí con la gente del edificio, con mi señora igualmente y después yo no volví a tener contacto con él, no volví a hablar con él”.* Negó que de manera verbal hubiera despedido ese día al demandante, sólo le insistió que debía ir al día siguiente porque lo necesitaba. Sobre el horario de trabajo dijo que según el contrato era de lunes a sábado y que el día de descanso era el domingo. Al preguntársele si sabía que en el contrato de trabajo en la cláusula 16 se estableció que el día de descanso era el sábado contestó: *“yo soy la persona representante legal de Discovery Farms, la parte correspondiente de contratos etcétera, le corresponde al departamento de recursos humanos, claramente Álvaro sabe o sabía cuáles eran los compromisos que tenía, tan es así, que pidió permiso para el día sábado, porque pues él tenía que trabajar el día sábado y ahí es donde está la esencia del problema, que él pide un permiso que inicialmente él me lo había pedido el día martes de esa semana, y yo le dije si no hay ningún inconveniente el permiso se lo puedo dar, pero después cuando volvimos a hablar sobre el tema, día viernes pues no se podía, que no podía el permiso el día sábado” (...)* *“trabajó los sábados todo el tiempo que estuvo trabajando con la empresa, trabajó todos los sábados a excepción de los que pedía permiso, porque normalmente él tenía una cuestión que hacer el día sábado, que tenía que ir a la hacerle mantenimiento a la moto, que tenía que ir al médico y siempre he solicitado el permiso con antelación, cuando se podía se le daba”.* Se le indagó si había incumplimiento del contrato por parte de la empresa por hacerlo trabajar el sábado, a lo que respondió: *“vuelvo y le digo con la parte que tiene que ver contratos, recursos humanos, puede preguntar, pero lo que tiene que ver en lo que era el compromiso de él conmigo y sus obligaciones de trabajo, pues estaba incumpliendo”.* Sobre si el demandante uso palabras irrespetuosas en su contra o de su familia manifestó: *“no, él se alteró muchísimo porque le dije que tenía que venir a trabajar el sábado, él se alteró muchísimo, él me dijo que yo ya le había otorgado, ese permiso que él ya se había comprometido, yo le dije que pues lo que habíamos conversado anteriormente, era que si era factible, pues el permiso se lo podía dar, él insistió que tenía que darle el permiso de una forma grosera, ahora; palabras exactas, cómo fue que lo dijo en una forma grosera, ahí estaba mi señora conmigo y ella es testigo de eso, por eso ella es citada al día de hoy, fue grosero y él dijo que el permiso él ya lo necesitaba, estaba comprometido y él iba a hacer las diligencias que iba a hacer ese día”.*

La parte demandada llamó como testigo a ROSA NIDIA NAVARRETE BARRETO, quien manifestó laborar en gestión humana para la sociedad MERCEDES S.A.S., que prestaba servicios de gestión humana para la accionada, manifestó que el demandante trabajó para DISCOVERY FARMS desde enero de 2016 hasta septiembre de 2017, pero aclaró que cuando ella entró a trabajar Álvaro Cifuentes ya estaba laborando en la empresa. Sobre los hechos ocurridos el 22 de septiembre de 2017, manifestó que los conoció por el informe que presentó el señor Fernando Fonseca, pero que ella no estuvo presente, que estuvo presente en los descargos del demandante, que él tuvo la oportunidad de dar su versión libremente, pero al final no firmó porque era la recomendación de su abogado, que el demandante no se presentó a laborar el sábado 23 de septiembre de 2017 y que esa ausencia no estuvo justificada como tampoco la ausencia del lunes 25 de septiembre de 2017. Sobre las causas del despido manifestó: *“realmente fueron dos causas, una la falta de respeto a su jefe inmediato, que en este caso Fernando Fonseca y la otra fue la inasistencia de los dos días, que fueron el sábado 23 y lunes 25 de septiembre”*. Sobre la jornada laboral del actor manifestó que trabajaba de lunes a sábado, iniciaba la jornada a las seis de la mañana y en la tarde terminaba en el momento que dejaba a don Fernando allá en su casa y que descansaba los domingos y al respecto aclaró: *“pues la jornada laboral de él, en la práctica, era de lunes a sábado y descansaba el domingo, pues están así que cuando él requería de algún sábado él pedía permiso”*. Sobre la cláusula 16 del contrato de trabajo en la que se estipuló que el día de descanso era el sábado dijo que no recordaba porque no estuvo presente en la elaboración del contrato. Al indagársele si en el informe que presentó el señor Fernando se encontraban las palabras que utilizó el trabajador, dijo: *“más que palabras es el tono y la actitud de lo que pasó ese día”*.

Finalmente se recibió la declaración de ANA MARCELA CARRERA WILLS, esposa de Fernando Fonseca, quien estuvo sobre los hechos ocurridos el 22 de septiembre de 2017, relató: *“bueno, entonces su señoría nosotros estábamos en un almuerzo, salimos del almuerzo, como más o menos tipo siete de la noche, más o menos, no me acuerdo bien... pero bueno, nos subimos al carro, entonces Fernando le dijo a Álvaro que el permiso que había pedido para el día siguiente no se lo podía dar, Álvaro se puso muy Bravo, es que él es muy atravesado, él es furioso pobrecito también, pero bueno. Entonces él dijo que no se podía, que no se le podía dar el permiso, no, se puso furiosísimo, pero, pero yo en ese momento le dije, Álvaro acuérdesese que usted ha pedido muchos permisos los sábados, es que ese sábado si lo necesitaba y a usted siempre se le dan, porque varias veces nos decía, ay don Fernando por favor, o a mí y yo si tranquilo, este sábado no se podía, entonces pues no. Fernando cuando nos bajamos del carro, le dijo: Álvaro no tiene el permiso para mañana, no contestó nada, estaba muy Bravo”*

y entonces los señores de acá de la recepción, hay es que Álvaro me botaba las llaves, pero como no dicen en el momento que es, sino cuando ya no está, que era furiosísimo, que era grosero... bueno. Igual no volvió, ni el sábado, ni el lunes". Sobre la actitud del demandante en ese momento aclaró: "su actitud, es que le provocaba morderlo a uno, sin morderlo sobra decir, es que la piedra se le sentía, no, se puso como una fiera manejando, eso yo tengo una sensibilidad, además no tengo que ser yo, pues la gente, pues la gente que tenía que ver con él, que era furioso, pero nadie me había dicho, yo a veces lo sentía muy Bravo pero no le paraba bolas, él trabajaba casi todo el tiempo con Fernando, a veces también me hacía favores y sí, pues trabajaba conmigo, pero sí, se le siente es su actitud, no es que me diga groserías. No, eso sí nunca y que me diga cosas por irrespetuoso, eso si no, es su actitud de fúrico, usted le ve la cara fruncida, manejaba, así como... ah... estos viejos me dijeron que no". Que el sábado no se presentó a trabajar y el lunes 25 tampoco. Negó que Fernando le hubiera dicho que no volviera el sábado y que "le dijo Álvaro no tiene permiso mañana sábado, no contestó nada no contestó nada, por eso yo sí le digo, nunca fue grosero de decirme groserías, pero si se le veía, pues después me decían ahí en la recepción, ay señora Ana Marcela usted sabía que cuando llegaba Álvaro por las noches, cuando estaba cansado estoy no sé qué... y botaba las llaves, no sé despedía, pendejadas, bueno bobadas que no vienen ni al caso, pero si era bravo, es que es bravo".

Ahora bien, en el contrato de trabajo celebrado por las partes, sobre la jornada laboral se indicó en la cláusula 16 las partes convinieron: "De común acuerdo queda establecido entre las partes que EL EMPLEADOR podrá disponer que el día de descanso obligatorio a que tendrá derecho EL TRABAJADOR institucionalizadamente sea el sábado y no el domingo de conformidad con el párrafo 1º del Artículo 26 de la Ley 789 de 2002. Como consecuencia de lo anterior EL TRABAJADOR laborará los días domingos integrándose tales días a su jornada ordinaria y sin que por tanto se cause recargo alguno en virtud de lo anterior."

En el mismo contrato se señalaron en la cláusula 5ª como justas causas para terminar el contrato: g) "Incumplir el horario de trabajo establecido por EL EMPLEADOR"; i) "Cualquier acto de violencia, irrespeto, injuria o malos tratamientos en que incurra EL TRABAJADOR contra sus superiores jerárquicos, los usuarios de los servicios de EL EMPLEADOR, o contra terceros que se encuentren en las dependencias de la misma"; l) "La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo"; y r) "Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su Jefe Inmediato o sus superiores." Se advierte además que estas causales fueron calificadas en el contrato como faltas graves.

Al analizar los medios de prueba anteriormente relacionados en conjunto y atendiendo la libre formación del convencimiento y la sana crítica (Art. 61 del CPTSS), la Sala puede concluir que el contrato de trabajo del demandante fue terminado con justa causa, pues

si bien no se demostraron todas las causales invocadas, si una de ellas, por las siguientes razones:

Sobre la causal de los malos tratamientos hacia el jefe inmediato, se observa que en la comunicación del despido se indicó que el día 22 de septiembre de 2017 se dirigió a su jefe inmediato “*en términos groseros hostiles, irreverentes, e irrespetuosos del todo inapropiados e inadmisibles*”, sin embargo ninguno de los medios de prueba allegados al proceso evidencian que en la fecha indicada el demandante se hubiera dirigido a su jefe Fernando Fonseca con los términos indicados. Nótese que el representante legal de la demandada quien según la carta de despido fue quien recibió el mal trato, al absolver el interrogatorio de parte manifestó que el demandante al negarle el permiso para no asistir a trabajar el sábado, y al preguntarle si recordaba las palabras irrespetuosas que utilizó dijo que no, que el trabajador se alteró y le dijo que ya le había otorgado el permiso de una manera grosera. La única persona que presenció el suceso entre el demandante y Fernando Fonseca fue su esposa Ana Marcela Carrera Wills quien en su declaración relató que en el momento en que se le dijo que debía presentarse al día siguiente a trabajar y que no tenía permiso se molestó mucho, tuvo mala actitud, pero que no contestó nada, se quedó callado y que no dijo groserías o algo irrespetuoso, que solo se veía que estaba alterado y de mal genio. Sobre este hecho la testigo Rosa Nidia Navarrete encargada de gestión humana, manifestó que no presenció el hecho y que solo estuvo presente en la diligencia de descargos.

De acuerdo con lo anterior, no se encuentra demostrada la primera causal invocada para el despido del demandante. Sin embargo, respecto de la causal de no presentarse a trabajar el día sábado 23 de septiembre de 2017, se advierte que el demandante aceptó tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte que no asistió a trabajar en esa fecha y aclaró que su jefe le dijo que no volviera ni el sábado, ni el lunes, sin embargo ésta manifestación no cuenta con ningún medio de prueba que la acredite. Ahora bien, se advierte que en el contrato de trabajo en la cláusula 16 anteriormente transcrita, las partes convinieron que el día de descanso del trabajador sería el sábado y no el domingo de acuerdo con lo establecido en el parágrafo 1º del artículo 26 de la Ley 789 de 2002, que establece la posibilidad de que las partes convengan que el día de descanso sea el sábado o el domingo, pero que para todos

los efectos se tiene como el descanso dominical institucionalizado. No obstante, se advierte que en la cláusula se indicó que el empleador podría disponer que el día de descanso fuera el sábado, lo que podría interpretarse como la facultad del empleador para modificar el descanso para el día sábado y si bien a renglón seguido se indicó que trabajador laboraría los domingos integrándose tales días a su jornada ordinaria, lo cierto es que el mismo demandante aceptó desde la diligencia de descargos que debía laborar los sábados y que el horario era el convenido de 8 de la mañana a 2 de la tarde y que había solicitado permiso para no laborar ese sábado. Además la testigo Rosa Nidia Navarrete encargada del área de gestión humana indicó que el demandante tenía una jornada laboral de lunes a sábado y que su descanso era el día domingo, así mismo, Ana Marcela Carrera relató en su declaración que el demandante se molestó porque su esposo le negó el permiso que había solicitado para el día 23 de septiembre de 2017 y le dio la orden de presentarse a trabajar el sábado y agregó que era habitual que Álvaro Cediell solicitara permisos no asistir los sábados. De acuerdo con todo lo anterior, debe concluirse que la jornada laboral que debía cumplir el actor era de lunes a sábado, lo que además se refuerza con el hecho de que solicitó permiso a su jefe para ausentarse ese día, lo que no habría sido necesario si realmente los días de descanso eran los sábados.

Es de reiterar, con base en lo anterior, que materialmente la jornada de trabajado era de lunes a sábado, sin que se hubiese implementado por parte del empleador la cláusula establecida en el contrato, pues ningún medio de prueba acredita que se hubiera puesto en práctica.

Así las cosas y al estar demostrado que el trabajador demandante no asistió a laborar el día sábado 23 de septiembre de 2017, desatendiendo además la orden que le impartió su jefe de presentarse en esa fecha a trabajar, es forzoso concluir que incurrió en la falta endilgada en la comunicación del despido y que encuadra en las justas causas establecidas en la cláusula quinta del contrato de trabajo, como son el literal g) *“Incumplir el horario de trabajo establecido por EL EMPLEADOR”*; literal l) *“La no asistencia a una sección completa de la jornada de trabajo”*; y r) *“Desatender las instrucciones, órdenes o indicaciones impartidas por su Jefe Inmediato o sus superiores.”* Las que además fueron calificadas como faltas graves en la misma cláusula.

Al respecto debe recordarse que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del CST, establece como justa causa para terminar el contrato de trabajo, cualquier violación grave de las obligaciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibidem, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Sobre este punto debe recordarse que la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral ha indicado que si la falta cometida por el trabajador se relaciona con las obligaciones o prohibiciones que expresamente señala el CST, el juez debe determinar la gravedad de la falta, pues no se encuentra definida por la ley, pero si la falta cometida se encuentra calificada como grave en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo, el juez no puede pronunciarse sobre la gravedad pues ya está calificada como tal por el empleador.

En sentencia SL16298-2017, dijo la Corte al respecto:

“Debe recordar la Sala que el numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) 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, y, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Así lo ha dejado sentado esta Corporación en diversos pronunciamientos, por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 10 mar. 2009, rad. 35105; reiterada entre otras, en la CSJ SL, 14 ago. 2012, rad. 39518; y más recientemente en la CSJ STL12438-2015, en donde dijo:

“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° 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...’ (...)
“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 ...’»

De acuerdo con todo lo anterior y al estar calificada como falta grave en el contrato de trabajo la inasistencia a laborar y desatender las órdenes impartidas por los superiores,

debe concluirse que se encuentra demostrada una de las causales invocadas en la carta de despido y que este tiene la connotación de justo, por lo que se revocará la decisión de primera instancia que llegó a conclusión diferente y se absolverá la sociedad accionada de la petición de indemnización por despido.

De acuerdo con la conclusión anterior, considera la Sala innecesario pronunciarse sobre la falta a trabajar el día lunes 25 de septiembre de 2017, a la que se refiere el apoderado de la demandada en el recurso de apelación y que según su afirmación también debe tomarse como falta grave para terminar el contrato. Sin embargo, en gracia de discusión debe tenerse en cuenta que a pesar de haberse demostrado que el actor no se presentó a trabajar en esa fecha, pues él mismo lo aceptó en la diligencia de descargos y en el interrogatorio, tal omisión no fue invocada en la comunicación de terminación del contrato como justa causa para el despido, razón por la cual no resulta procedente tenerla como evidencia de las faltas que se endilgaron al trabajador.

Es de señalarse sobre el particular, que el párrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, que subrogó los artículos 62 y 63 del CST, establece perentoriamente la obligación que la parte que termina el contrato de trabajo al momento de la extinción debe indicar la causal sin que posteriormente pueda válidamente invocar otros hechos o casuales, en efecto textualmente señala *“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.”*

Agotado el temario de apelación, se revocará parcialmente la sentencia de primer en cuanto declaró que la terminación del contrato fue injusta y condenó a la parte demandada a pagar la indemnización por despido y a pagar las costas del proceso.

Se condena en costas de la primera instancia a la parte demandante. Por haber prosperado el recurso de la parte demandada, no se impondrá condena en costas en el recurso de apelación.

Por lo expuesto la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cundinamarca y Amazonas, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. **REVOCAR** los numerales 1, 2 y 4 de la parte resolutive de la sentencia proferida el 18 de noviembre de 2020, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Facatativá, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **ALVARO CIFUENTES CEDIEL** contra **DISCOVERY FARMS C.I. S.A.**, y en su lugar **ABSOLVER** a la demandada de la petición de indemnización por despido injusto y de la condena en costas, de conformidad con lo indicado en la parte motiva de esta sentencia.
2. **COSTAS** de primera instancia a cargo de la parte demandante, sin costas en esta.
3. **CONFIRMAR** la sentencia apelada en sus demás partes.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN POR EDICTO Y CÚMPLASE



JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA
Magistrado



MARTHA RUTH OSPINA GAITAN
Magistrada



EDUIN DE LA ROSA QUESSEP
Magistrado



SONIA ESPERANZA BARAJAS SIERRA
SECRETARIA