TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE CUNDINAMARCA
SALA LABORAL

Magistrado Ponente: **EDUIN DE LA ROSA QUESSEP**

PROCESO ORDINARIO LABORAL PROMOVIDO POR WILLIAM AYALA AYALA CONTRA GRÚAS CHÍA LIMITADA. Radicación No. 25899-31-05-001-**2021-00245**-01.

Bogotá D. C. cuatro (4) de mayo de dos mil veintitrés (2023).

Se emite la presente sentencia de manera escrita conforme lo preceptúa el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022. Se decide el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandada contra la sentencia de fecha 8 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, Cundinamarca.

Previa deliberación de los magistrados que integran la Sala y conforme los términos acordados, se procede a proferir la siguiente:

SENTENCIA

1. El demandante instauró demanda ordinaria laboral contra la sociedad accionada para que se declare que entre ambos existió un contrato de trabajo que empezó el 14 de diciembre de 2012 y terminó el 23 de julio de 2020, devengando un salario de $1.200.000 y laborando 24 por 24 horas; que la demandada debe pagarle indemnización por despido sin justa causa, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos; que no surte efectos la terminación del contrato de trabajo y se ordene su reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales desde el despido; que igualmente se ordene hacer el examen médico para que sea valorado en la parte física y sicológica, en especial por las enfermedades de rodilla y oídos, así como enviarlo a la ARL para que califique el origen de las mismas, ya que fueron adquiridas en cumplimiento estricto de sus funciones; la sanción moratoria del artículo 65 del CST por no haber pagado salarios y prestaciones sociales a la terminación del contrato de trabajo ni la indemnización por terminación del mismo; que deben corregirse los aportes a seguridad social y cesantías durante la vigencia de la relación, incluyendo las horas extras, los recargos, dominicales, ya que los aportes los hacía la sociedad con el salario mínimo legal; y que se paguen las incapacidades expedidas por la EPS.

2. Como sustento de sus pretensiones, manifiesta el demandante que suscribió contrato de trabajo con la demandada para desempeñar funciones de conductor; su último salario fue de $1.200.000; su horario de domingo a domingo durante 24 horas por cuanto así lo exigía el objeto del contrato, superando la jornada máxima legal; que la demandada nunca pagó la totalidad de las horas extras, recargos nocturnos y festivos, amparándose en las cláusulas 3ª y 5ª del contrato, las que son ilegales, inconstitucionales y violatorias de sus derechos laborales; que durante los casi ocho años de duración del contrato recibía el dinero de los clientes a los que prestaba el servicio de forma directa o direccionados por la empresa, y se lo entregaba a esta en cumplimiento de la cláusula segunda del contrato, que así lo estipulaba; la empresa solamente computaba como laboradas aquellas en que efectivamente se encontraba al volante, conduciendo, como se estableció en la cláusula cuarta, violando lo dispuesto en la ley, toda vez que laboraba tiempo completo, ya que debía estar disponible, a cualquier hora de su turno, al llamado de los clientes o el empleador por el servicio de grúa, 24 horas disponibles; que jamás firmó otro contrato diferente del de fecha 14 de diciembre de 2012; que la empresa nunca le dio a conocer, ni capacitó ni difundió el reglamento interno de trabajo; que jamás cometió una falta que ameritara la terminación de su contrato; que en cumplimiento de sus labores y debido a la altura del vehículo tuvo varios accidentes que afectaron su salud, en especial su rodilla, que fueron reportados al empleador pero este no los informó a la ARL; que sus oídos se vieron afectados por el intenso ruido, situación que tampoco fue informada a la ARL; que la empresa nunca le suministró dotaciones; que no tuvo supervisores o coordinador ni del contrato ni de su cargo; el contrato se extendió hasta que empezó la pandemia en marzo de 2020; que para esa fecha escuchó que la empresa debía sacar algún conductor porque no se requería de todos ya que la pandemia había disminuido e objeto social de la empresa, aunque nunca pensó que iba a resultar afectado porque fue cumplidor de sus obligaciones, incluso cuando se sentía enfermo de las rodillas y oídos; que en el mes de abril el clima laboral había desmejorado y empezó a percibir que la intención de la empresa era sacarlo y así se lo hacía saber la secretaria, quien se lo manifestaba y lo presionaba cada vez que podía, pero se sentía tranquilo porque el Ministerio del Trabajo había reiterado que tenía que pagarle la indemnización; que el 22 de julio de 2020 recibió una llamada de un cliente que manifestó requerir los servicios de grúa y salió a prestarlo, pero cuando llegó al sitio ya el cliente se había ido y cuando se comunicó con él le manifestó que logró encender el carro y que lo disculpara pero ya no necesitaba de sus servicios; que en ese momento recibió llamada de la empresa recriminándolo por haber movido el carro, frente a lo cual dio las explicaciones del caso; aun así fue citado a la empresa y cuando llegó lo sentaron en una silla y empezaron a hacerle preguntas, él pidió explicaciones y le dijeron

que eran unos descargos por haber movido la grúa; su relato en esa diligencia fue verídico pero no lo escribieron así sino lo que le convenía a la empresa, tampoco atendieron sus observaciones y le dijeron que estaba despedido, sin que le permitieran defenderse; que desde su casa llamó a la secretaria, Elena, quien le manifestó que pasara a firmar la carta de renuncia y que si no lo hacía le legalizaban el despido; llamada que fue grabada; que no firmó la carta de renuncia porque nunca pensó dimitir, tampoco el acta de descargos porque no le permitieron defenderse ni le respetaron el debido proceso; que la empresa lo despidió; solicitó copia de las pruebas en su contra, de su hoja de vida y del proceso que se le adelantó y terminó en su despido, sin que le contestaran, por lo cual interpuso una tutela; luego le hicieron llegar los documentos pero no incluyeron los del proceso; que también solicitó, el 29 de julio, la consignación de sus prestaciones sociales en la cuenta de su hijastra, pues la empresa le pagaba en efectivo, pero se la hizo al día siguiente en el Banco Agrario y después de un tiempo lo recibió, pese a que la empresa fue requerida por el juzgado para que completara la documentación, ya que no podía pagar el título; no le autorizaron el examen médico de egreso; no le pagaron las incapacidades causadas después del despido.

3. La demanda fue presentada el 28 de mayo de 2021, siendo inadmitida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá el día 17 de junio siguiente para que se corrigieran unas deficiencias; subsanadas, la admitió por auto de 22 de julio posterior, ordenándose notificar a la accionada, diligencia cumplida el 27 del mismo mes y año.

4. La demandada contestó aceptando la prestación de servicios del actor y el extremo inicial; aclara que el salario pactado fue el mínimo legal; que la jornada era de lunes a viernes de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. y los sábados de 8.00 a.m. al mediodía, en turnos rotativos, y debían permanecer en la empresa durante esos horarios, siempre que no estuvieran en algún servicio; por lo tanto, no puede pagar un tiempo en que no hubo labor ni se encontraba en la empresa; puntualiza que se les podía requerir servicios cuando no estaban en la empresa, pero eso no significa que debe tenérsele como prestado, porque si estaban en la casa no era obligatorio, aunque aclara que los servicios podían ser hasta las 9:00 p.m., igual los domingos; que siempre pagó las horas extras laboradas; que los servicios que se prestaban eran direccionados por ella y no por el trabajador; que los días 17 y 18 de julio de 2020 ejecutó actuaciones que llevaron a realizarle descargos el día 22 siguiente, comprobándosele el incumplimiento de sus obligaciones y la comisión de actos prohibidos y de faltas graves, porque uno de sus deberes era no retirar el vehículo sin autorización; que las dolencias no eran profesionales sino comunes; que no existe relación de

causalidad entre las lesiones del trabajador y los factores de riesgo ocupacional; que entregó las dotaciones; que el actor siempre tuvo supervisores y durante la vigencia de la relación se le hicieron descargos en varias oportunidades; que con la pandemia se le adelantaron las vacaciones, lo que descarta la intención de terminarle el contrato de trabajo, aparte de que nunca fue amenazado ni presionado; que no entiende las razones por las cuales el actor daba su número celular para que le solicitaran servicios directamente, menos cuando la empresa cuenta con números propios; que el despido fue posterior a los descargos, los cuales el actor se negó a firmar, retirándose de la diligencia; acepta la grabación de la llamada telefónica que tuvo el actor con la empleada Elena, pero esa grabación no fue consentida por esta, en todo caso allí no se acreditan las presiones señaladas en la demanda. Manifiesta que el contrato de trabajo se terminó con justa causa; que ordenó el examen médico de egreso sin que el actor se lo hiciera de manera oportuna; finalmente se lo practicó el 15 de septiembre, pero el médico no lo terminó por considerar que el actor había incurrido en actos indebidos durante la consulta; que después de terminado el contrato de trabajo, el demandante ha sido contratado por varias empresas del sector, lo que desmiente la gravedad de las lesiones que padece; que no tiene que pagar las incapacidades reclamadas, por cuanto las tutelas del trabajador en este sentido le fueron resueltas en contra. Se opuso a las pretensiones y formuló las excepciones de terminación del proceso con justa causa, pago, buena fe, prescripción.

5. La jueza, por auto de 9 de septiembre de 2021, dio por presentada la anterior contestación y citó para el 17 de enero de 2022 con el fin de llevar a cabo la audiencia de conciliación, realizada en la fecha y en la que se señaló el 18 de mayo siguiente para realizar audiencia del artículo 80 ídem, que se reprogramó para el 8 de noviembre posterior, como consta en auto de 5 de mayo de dicho año.

6. En sentencia proferida el 8 de noviembre de 2022, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá declaró la existencia de contrato de trabajo entre el demandante y la demandada desde el 14 de diciembre de 2012 hasta el 21 de julio de 2020, y condenó a la empresa al pago de $4.741.761 a título de indemnización por terminación unilateral de la relación, debidamente indexada y le impuso las costas. En lo concerniente al tema objeto de la apelación la jueza luego de precisar que la relación laboral se extendió hasta el 21 de julio de 2020, pues fue este el último día de trabajo del actor, consideró que no se demostró la justa causa, pues no se acreditó que el demandante tuviera que informar sobre los servicios, mucho menos a quién tenía que informarle, si a Deisy Elena o al señor Rubiano, ni por cuál canal, ni quien estaba habilitado para esa fecha,

máxime que el segundo no contestaba llamadas después de las 10:30 p.m.; es decir, nunca se probó la ocurrencia de la falta endilgada al trabajador, ni se observa que la empresa hubiese cumplido con la carga probatoria que le incumbía. Anota que si bien el trabajador prestó los servicios cuestionados, lo que se alega es que no necesitaba el permiso y esto no se acreditó.

7. Apeló la demandada. Dice que no comparte el alcance que la juez le dio a las pruebas respecto de la calificación de la falta, dado que estas no se analizaron de manera integral, especialmente la confesión del demandante en cuanto acepta que no presentó los documentos respectivos para retirar los elementos y maquinaria de la empresa, hecho calificado como grave tanto en el reglamento interno de trabajo como en el contrato. Manifiesta que la juez dijo que no existían los medios para informar, pero es claro que estos sí existían, aparte de que el gerente administrativo explicó que no reportó los servicios hasta que lo requirieron; de modo que sí hubo la falta, cuya gravedad ya ha sido calificada por el reglamento y por el contrato y fue acreditada por los testigos. Señala que el mismo demandante reconoce que no reportó los servicios, y no era la primera vez, sino se trataba de un incumplimiento sistemático.

8. Recibido el expediente en esta Corporación, se admitió el recurso por auto de 21 de noviembre de 2022; y con providencia del 28 siguiente se corrió traslado para la presentación de alegatos de segunda instancia, oportunidad que fue aprovechada por la apoderada del demandante para insistir en que el despido de su representado fue sin justa causa; destaca que la testigo Elena manifestó que entre ella y el jefe inmediato del actor habían elaborado el acta de descargos para que el actor la firmara; subraya que en audiencia se escuchó el audio de la grabación de la llamada que hizo la citada señora al actor, pidiéndole que fuera a firmar la carta de renuncia y el acta de descargos, los cuales no rindió sino fue llamado a que los firmara. Aduce que el demandante tenía autorización para guardar el vehículo grúa cerca de su casa, ya que el equipo nunca pernoctó en el parqueadero de la empresa y no requería autorización para sacarlo, por ser el más antiguo, el más responsable y de confianza y porque no recibía dinero en efectivo al hacer los servicios en la noche, toda vez se trataba de servicios prestados a la policía de carreteras y de aseguradoras, que pagaban directamente a la empresa; que los servicios cuestionados fueron prestados a media noche y en la madrugada y no estaba obligado a reportarlos, ya que el horario del área administrativa era de 6 a.m. a 6 p.m.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 esta

Sala de Decisión emprende el estudio de los puntos de inconformidad planteados por la recurrente en el momento de interponer y sustentar el recurso ante el juez de primera instancia, como quiera que el fallo que se profiera tiene que estar en consonancia con tales materias, sin que le sea permitido al Tribunal abordar temas distintos de estos.

Así las cosas, escuchada la intervención con la que el apoderado sustentó el recurso de apelación, el punto que debe resolverse es dilucidar si la terminación del contrato de trabajo fue sin justa causa, como concluyó el juzgador de primera instancia, o con justa causa como alega la demandada.

Delimitada de esa forma la materia de la que se ocupará la Sala es claro que no es materia de discusión la existencia del contrato de trabajo ni sus extremos temporales, tampoco el cargo y el salario devengado por el trabajador. Así mismo, no se controvierte que la empresa lo despidió aduciendo una justa causa, y la única cuestión que debe analizarse en si esta la hubo o no.

Por consiguiente, en estos casos incumbe a la parte demandante probar el despido, lo que en el proceso aparece suficientemente acreditado; y a la demandada que tuvo una justa causa para ello, que es precisamente lo que se pasará a examinar de inmediato.

Las razones invocadas por la empresa para esa decisión, aparecen señaladas en la carta de despido obrante a folio 35 del archivo No 10, de fecha 23 de julio de 2020 en la cual se señala que la medida se adopta por *"los hechos ocurridos los días 17 y 18 de julio y los cuales están estipulados en el acta de descargos de esta misma fecha, siendo estos catalogados como causa grave dentro del contrato de trabajo y causal de despido."*

Ha dicho insistentemente la jurisprudencia laboral que el empleador, al momento de terminar la relación, tiene la obligación de expresar de modo claro e inequívoco los motivos que tuvo para ello. Y también ha reiterado que solamente se pueden tener en cuenta las razones aducidas al momento de la terminación, sin que puedan invocarse otras con posterioridad, como además lo consagra de manera explícita el parágrafo del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965.

En este caso, la empresa se refiere a unos hechos ocurridos los días 17 y 18 de julio, aunque no los precisa ni especifica, pero como se refiere a que los mismos están consignados en el acta de descargos, ha considerado la Sala que puede acudirse a dicha pieza para esclarecer cuáles fueron las circunstancias que allí se ventilaron y que fueron el motivo para finiquitar la relación. Y aunque la parte demandante no hizo ningún reparo a este respecto, de todos modos es

indispensable referirse a tales motivos, toda vez que al estar en discusión si el contrato terminó sin justa causa o no, hay que mirar y determinar cuáles fueron las situaciones invocadas y establecer si se demostró su ocurrencia.

En el acta de descargos de fecha julio 22 de 2020 (folios 167 a 170) consta que el actor fue citado a la diligencia por el abuso de confianza al sacar la grúa los días 17 a las 12:35 p.m. y el 18 de julio a las 6:36 a.m. sin informar a ninguno de los encargados. Cuando le preguntan sobre el primer hecho, aparece escrita la respuesta admitiendo que lo llamó Orlando González para que le desenterrara el carro, pero cuando estaba llegando le dijo que lo habían sacado entre seis y se devolvió sin hacer nada, y que no informó porque le pareció tarde; y sobre el segundo hecho aparece como respuesta que ese día lo llamó el agente Cañaveral para llevar un vehículo por las Quintas de Guaymaral, pero cuando llegó ya lo habían arreglado y se devolvió sin hacer nada, que se le olvidó informar y cuando llegó al sitio le dijeron que le iban a dar algo pero hasta la fecha no lo han hecho. Se consigna que explica que no considera que sea una falta grave porque no sacó el carro para ir a pasear sino para hacer unos servicios, que al final no realizó porque se solucionó el problema. Admite que sacó el vehículo sin autorización. Luego aparece interviniendo el representante de la demanda, que era quien hacía las preguntas, que empieza calificando la conducta del trabajador como un abuso de confianza, precisando que al día siguiente se le preguntó y no informó, a lo que agrega que esto rompe la confianza, porque no se informó la sacada de la grúa, sin ninguna garantía de si el servicio se prestó o no. Seguidamente a la pregunta de si es consciente de haber cometido una falta grave al no reportar que iba a sacar el vehículo, al no reportar que el servicio fue fallido y no hacerlo en el momento de rendir cuentas, aparece como respuesta que el único error fue no reportar que iba sacar el vehículo y eso no es una falta grave. A continuación, aparece una nota al final en la que se consignó que dada la gravedad de la falta la empresa decide terminar el contrato de trabajo; aparece la firma de Mauricio Alfonso Rubiano, y el espacio reservado para la del demandante está en blanco; también se deja constancia de que el demandante se negó a firmar, y como testigo lo hace el señor Pedro Forero Pachón.

La posición del demandante es que en esa acta se consignaron respuestas que él no emitió y por eso se negó a firmar. Para la Sala tal explicación no es de recibo, porque no la respaldan los testigos Mauricio Alfonso Rubiano y Delsy Elena Vargas, personas que también intervinieron en la diligencia, ratificando que esas fueron las respuestas que él dio y que al final se negó a firmar el acta y se fue. Estos dos testigos la Sala los califica como firmes, sólidos y coherentes y le merecen plena credibilidad, porque no se notan parcializados ni en ellos se

advierte algún interés en afectar los intereses del actor, aparte de que el señor Mauricio Alfonso Rubiano ya no labora con la empresa, como para aseverar que debía serle fiel, y la otra señora, si bien sigue laborando con la empresa, no se observa que haya sesgado su relato. En todo caso, allí aparecen los nombres de quienes solicitaron el servicio, y solamente el actor era quien los conocía, lo que refuerza la creencia de que las respuestas consignadas fueron las que él dio, sin que el hecho de que se haya negado a firmar el acta lleve a tenerla como inexistente, o las respuestas como espurias o no suministradas por él. Sin contar que la versión que aparece en el acta coincide con lo que el demandante reconoce en el interrogatorio de parte.

En consecuencia, del análisis mancomunado de la carta de despido y de la diligencia de descargos es dable concluir que los hechos endilgados al trabajador para dar por finalizado el contrato de trabajo con justa causa, fueron haber sacado la grúa los días 17 y 18 de julio de 2020 a las 12,35 a.m. y a las 6:36 o 6:11 a.m., respectivamente sin tener permiso para ello; y no haber reportado los servicios que salió a prestar esos días y que a la postre, y según él, resultaron fallidos.

En orden a establecer si esos hechos ocurrieron o no, se cuenta con los descargos y las respuestas que dio el demandante en los mismos, admitiendo que sacó el vehículo en las fechas y horas señaladas por la empresa, aunque explica que no estaba obligado a pedir permiso para hacerlo. Lo anterior es ratificado por la misma persona en el interrogatorio de parte y lo reafirman los testigos Mauricio Alfonso Rubiano y Delcy Elena Vargas, los cuales para la Sala son contestes y creíbles. El primero, era el jefe inmediato del actor y manifiesta que el actor fue despedido porque sacó la grúa sin previa autorización, y no reportó dos servicios. Explica este testigo que él era el que autorizaba los servicios y si veía que alguno era inviable no lo autorizaba. Que les dio una instrucción a los conductores en cuanto a que tenían que reportar todos los teléfonos de los servicios particulares para que no hubiera ninguna tergiversación en los precios que se cobraban, y llamaban a los clientes para verificar lo que se había cobrado. Que para los servicios particulares tenían que llamarlo a él y si no alcanzaba contestar entonces debían llamar a Elena para darle el reporte del servicio, el cual podían hacer en cualquier tiempo. Explica que sobre el primer servicio realizado el 17 de julio fue a un vehículo particular y que William dice que lo llamó pero no le aparecen llamadas perdidas de él; que Elena fue la que se dio cuenta porque yo todos los días le pedía que revisara el GPS de las grúas y lo hizo ese día y me reportó que habían sacado la grúa a equis hora, que le pidió que no le dijera nada a William hasta que reportara, porque, afirma el testigo, ellos tienen que reportar todos los servicios, sean de

seguros o de particulares, ellos tienen que hacerlo; que hacia el mediodía Elena le comentó que William no le había dicho nada, entonces le dijo revisemos el GPS otra vez, y le informaron a uno de los dueños de la empresa, quien le solicitó que hiciera seguimiento. Insiste en que la instrucción que dio a los trabajadores fue pedir autorización para sacar la grúa, y reportar el servicio. En cuanto al segundo evento le pidió a Elena que le avisara si el actor lo reportaba, ella le dijo que no, entonces llamó a los dueños y estos le ordenaron que lo citara a descargos, en los cuales manifestó que no reportó el servicio fallido al policía Cañaveral porque se le había olvidado. Dijo que ellos debían pedir permiso y reportar, aunque fuera por mensaje telefónico de voz o de texto (minuto 47'26"), pues todos tenían que reportar, sin excepción.

En similar sentido, la testigo Deisy Elena Vargas Rosas, asistente administrativa de la demandada, explica que la empresa trabaja con particulares y con las aseguradoras; que los primeros se comunican directamente a los teléfonos de la compañía, la que asigna el conductor u operario que se encargará del servicio; que si bien el horario es hasta las 5:30 p.m. todos saben que siguen operando mediante el celular para atender los servicios que se presenten en la noche y por eso la grúa está cerca de la casa del demandante, para no exponerlo, ellos cogen el vehículo, hacen el servicio y regresan; que cuando toman el servicio deben informar para hacerle el seguimiento por GPS; que si el servicio no se hace, deben informarlo, dejar fotos, constancias. Que el actor durante dos días del mes de julio de 2020 sacó el vehículo sin hacer el reporte; que le preguntó si había hecho algún servicio a las 5:30 y él lo negó, razón por la cual le comentó a Mauricio, quien lo citó a descargos. Que el actor tuvo dos días para reportar los servicios y no lo hizo, a pesar de que era obligatorio hacerlo.

El demandante, a su turno, en el interrogatorio de parte admite que trabajó hasta el 22 de julio; que lo sacaron de la empresa; que lo llamaron para dos servicios, pero no se hicieron, porque en uno el señor que llamó ya se había ido, y el otro era un agente de tránsito, que no pagan al conductor el servicio, sino se les entrega una factura, pero como no hubo servicio, no se la entregó. Que un servicio fue a las 12:30 casi a la 1 a.m. y el otro a las 6 a.m. Que lo echaron el 22 pero la liquidación estaba hecha desde el 21. Admite que retiró la grúa sin autorización, porque así lo había ordenado el señor Fabio Navarro, dueño de la empresa, en cuanto a que saliera a prestar el servicio si no contestaban de la oficina; que en el servicio de la policía no reportó porque no contestaron; que en la noche no había a quien reportar los servicios.

La testigo Johan Poveda Murcia, hijastra del actor, no será tenida en cuenta porque es marcado y evidente su interés en favorecer a su padrastro, amén de

que no es testigo directo de muchos de los hechos que relata y a los que se refiere.

Tales pruebas muestran a las claras que el demandante sí realizó en las fechas señaladas en la carta de despido y en los descargos, los servicios a que tales documentos se refieren. No solo lo reconoce él, sino que lo ratifican los testigos Rubiano y Vargas Rosas, como ya se dijo. Y se corrobora con la diligencia de descargos, que el actor no firmó. La cuestión que corresponde dilucidar es si debió reportar tales servicios, aunque hayan sido fallidos, o no debía hacerlo. Y si requería autorización previa para retirar la grúa para hacer el servicio. Incluso en el hecho 16 de la demanda manifestó que el día de uno de los hechos endilgados recibió una llamada de la empresa recriminándolo por haber sacado la grúa.

Sobre lo primero, considera la Sala que sí se debía hacer el respectivo reporte. Es que aunque se aceptara que el actor gozaba de cierta discrecionalidad para el manejo de la grúa, resulta inconcebible que pudiera disponer del vehículo de manera soberana y a su antojo, sin rendir ninguna información sobre el uso que le daba, máxime si se tiene en cuenta que durante esos desplazamientos consumía combustible, que estaba a cargo de la demandada, la que tenía toda la legitimidad para reclamar informes sobre esa utilización. Lo anterior revela que el dicho de los testigos antes referidos, en cuanto a que era obligatorio hacer el reporte del servicio, resulta creíble y verosímil. Incluso el propio demandante en su interrogatorio de parte y en la demanda admite que llamó para reportar uno de los servicios, pero no le contestaron, con lo que reconoce que sí era necesario el informe (ver hecho 16 de la demanda, ya referido). Y la testigo Vargas Rosas, en su declaración, cuando se refiere a la respuesta que le dio el demandante cuando le preguntó sobre los servicios no reportados, manifestó que le dijo que se le había olvidado. A lo anterior se suma lo contenido en el acta de descargos, cuyo alcance y significado ya fue señalado en esta providencia. En este aspecto, la Sala quiere referirse a dos aspectos que sirvieron de sustento a la a quo para concluir que el despido fue sin justa causa, consistentes en que por la hora en que se prestaron los servicios no había a quien pedirle permiso ni reportar el servicio, dado que el señor Mauricio manifestó que contestaba teléfono hasta las 10:30 p.m., y de otro lado, no era claro cuál era el canal que debía utilizarse para el reporte, ni a la persona en concreto a la que debía hacerse. El Tribunal se aparta de esas consideraciones, por lo menos en que lo que se refiere al reporte, por cuanto este debía hacerse en cualquier momento con posterioridad a la prestación del servicio, y mucho más en el presente caso, en que el demandante tuvo oportunidad de informarlos cuando llegó a la empresa. Y en cuanto a la falta de indicación del canal por el

que debía hacerse, es de resaltar que resulta ilógico no suponer que en un mundo inundado de tecnología, y dado que el demandante tenía un celular, no hubiese si quiera enviado un mensaje de voz o de texto informando sobre los servicios y sus resultados, como reclama el testigo Rubiano. Pero hay dos elementos adicionales que revelan la necesidad de reportar los servicios y que en este aspecto los testigos Rubiano y Vargas tienen razón, y es que en septiembre de 2014 al demandante se le formularon cargos por no reportar un servicio y en esa oportunidad se excusó diciendo que se le había olvidado (folios 149-150), lo que revela que no era una exigencia inédita para el demandante, quien dicho sea de paso aparece firmando esa acta de descargos; y el otro es que en el contrato de trabajo, clausula décimo primera, numeral 12 se señaló como falta grave *"no reportar al coordinador la prestación de un servicio";* sin que aquí pueda sostenerse que en tales casos se habla de servicios prestados pero no de los fallidos, porque es dable entender que lo sucedido y estipulado involucra las dos situaciones. Aparte de que el reglamento interno de trabajo, aportado por el actor, en su artículo 15 literal t) señala como obligación del trabajador informar por celular al superior los tiempos de llegadas de los servicios realizados.

De modo que quedó demostrada la ocurrencia de los hechos que se invocaron para despedir el actor.

Seguidamente corresponde determinar si tales hechos están erigidos como justa causa para terminar el contrato. En este punto la Sala se aparta de los razonamientos y del análisis de la juez de primera instancia, porque encuentra suficientes elementos para afirmar que, por lo menos en lo que se refiere a la falta de reporte de los servicios que se solicitaron por terceros y que, según el demandante, no se ejecutaron, tales hechos sí justifican la referida terminación. En efecto, de los testimonios de Rubiano y Vargas es dable deducir que el demandante había recibido instrucciones referentes a la necesidad de hacer esos reportes. Y lo reconoce el propio demandante en su interrogatorio de parte y en el hecho 16 de la demanda, cuando dice que llamó pero no le contestaron, lo que denota que tenía claro que debía informar. Se desprende, además, de los descargos que rindió en el año 2014, en los que admite que se le olvidó reportar un servicio. Y lo reafirma la propia cláusula del contrato de trabajo, que califica como grave el no reporte al coordinador de la prestación de un servicio. Dicha falta transgrede el artículo 1 del artículo 58 del CST, en cuanto incumplió ordenes e instrucciones que de modo particular le impartió el empleador, a través del señor Rubiano, así como el deber general de obediencia y fidelidad, establecida en el artículo 56 ídem, lo mismo que la norma contractual atrás señalada; todo ello en armonía con el numeral 6 del literal A) del artículo 7 del Decreto 2351 de

1965. La falta, desde el punto de la norma legal, es dable calificarla como grave, no solo porque desafía la obediencia que debe el trabajador a su empleador o representante, sino porque socava la confianza que debe reinar en este tipo de relaciones, ya que como bien lo señala el testigo Rubiano no es deseable que persistan dudas sobre si el servicio se prestó o no, y se genere desconfianza, por lo cual es importante que se reporte tanto la salida para el servicio, como el momento en que este se frustra y las razones para ello. Téngase en cuenta, además, que no se trató de una sola situación anómala sino de dos, ocurridas en días seguidos. Sin dejar de anotar que ya en el pasado el actor había sido recriminado por conductas similares. Y la calificación que se hace en el contrato de trabajo, a la que ya se hizo alusión, refuerza y consolida definitivamente la tesis de que sí hubo justa causa.

Por lo tanto, en lo concerniente a la falta de reporte de los servicios prestados, considera la Sala que sí quedó demostrada la justa causa. Pero antes de proveer al respecto resulta necesario referirse a la tesis del demandante respecto a la supuesta violación del debido proceso en el trámite que antecedió al despido.

De manera previa, sin embargo, aunque sin ninguna incidencia en la decisión pues basta una sola falta para justificar la terminación del contrato de trabajo, se harán unas breves consideraciones sobre la otra causal invocada por la demandada para extinguir la relación. Sostiene la empresa que el demandante necesitaba autorización previa para retirar la grúa para hacer el servicio. La norma que invoca prescribe que el permiso tiene que ser por escrito. Quedó claro en el proceso que las oficinas de la empresa estaban abiertas de 8:30 a.m. a 5:30 p.m.; que después que cerraban se establecían unos turnos rotativos para determinar a qué operario se le asignaban los servicios que se solicitaran. Que el señor Rubiano atendía llamadas hasta las 10:30 p.m. más o menos. Que el demandante guardaba la grúa cerca de su casa, como este mismo manifiesta y lo ratifica la testigo Vargas, aunque esta en su misma declaración da a entender que últimamente tal situación no se daba. Ante estas realidades, es por lo menos dudoso que el actor necesitara permiso previo y por escrito para retirar la máquina del sitio en que estaba guarda cuando se trataba de servicios en que por la hora en que se solicitaban, no era dable obtenerlo. Precisamente por ello estaba la otra obligación de reportar el servicio, que implicaba precisamente la información al empleador acerca del uso que se había dado a la grúa en el tiempo posterior y que se justifica en el control que la empresa debe tener sobre sus equipos, máxime tratándose de una actividad peligrosa.

En consecuencia, esa conducta del trabajador de retirar la grúa sin autorización previa, escrita y específica, a juicio del Tribunal, no constituye justa causa.

Resta por analizar, lo concerniente a si se desconoció el debido proceso en el despido del trabajador; análisis que resulta necesario pues aun de existir justa causa, puede invalidarse el despido si se demuestra que este no estuvo precedido de actuaciones que garantizaran el derecho de defensa y el cumplimiento de mínimos estándares en ese sentido. Debe tenerse en cuenta que el actor en la demanda y a lo largo del proceso hizo varios cuestionamientos en esta materia.

Al respecto debe decirse que la jurisprudencia laboral ha precisado que en materia de despidos con justa causa, debe garantizarse, por lo menos, el derecho del trabajador a ser oído; requisito con el que aquí se cumplió porque fue citado y escuchado en descargos, y el hecho de que el trabajador se hubiese negado a firmar el acta, como este mismo lo admite de forma paladina y reiterada, en modo alguno invalida la diligencia ni permite tenerla como no realizada.

De otro lado, ni las normas legales ni la jurisprudencia contemplan un término entre la citación y los descargos, ni entre la ocurrencia de los hechos y la citación, de suerte que en este aspecto basta con que se cumpla con la convocatoria al empleado y escucharle sus explicaciones. En materia laboral, cuando se habla de este tipo de medidas, no es necesario surtir un estricto proceso disciplinario, con periodo probatorio, recursos y términos, como lo ha precisado la jurisprudencia, salvo que en el reglamento interno, en el contrato de trabajo o en cualquier otro instrumento se haya establecido el trámite, lo que aquí no ha sucedido ni alegado, pues revisado el reglamento interno de trabajo, aportado con la demanda, no se advierte tal procedimiento ya que habla del mismo pero para la imposición de sanciones, y el despido no es en sentido estricto una sanción. Tampoco es necesario que el trabajador vaya acompañado de un abogado a los descargos, ni que se contemple una etapa para las pruebas. Aquí no quedó demostrado que el demandante hubiese solicitado en los descargos o en otra oportunidad la práctica de alguna prueba, y la empresa le hubiese negado esa posibilidad.

Es cierto que la liquidación aparece realizada el 21 de julio, los descargos el 22 y el despido el 23; pero tales hechos no constituyen violación del debido proceso. Lo cierto es que razonablemente es dable concluir que el contrato terminó el 23 de julio, pero este aspecto no puede ser revisado pues la declaración del juzgado en el sentido de que lo fue el 21 de julio no fue materia de reproche en el recurso. De suerte que cuando se hicieron los descargos la relación estaba aun vigente, tan es así que el trabajador estaba ese día en las instalaciones de la empresa, y

este mismo reconoce que recibió la carta de despido el sábado 25 de julio. En cuanto a que la señora Vargas Rosas, en la llamada telefónica que tuvo con el demandante le pidió la renuncia, debe decirse que ello no invalida el despido ni tiene el alcance que le da el demandante, porque ciertamente allí se le informa que ya se tomó la decisión de despedirlo, pero se le brinda la posibilidad que renuncie, sin que en esta opción aparezca que hubiese habido constreñimiento o presión. Que la liquidación aparezca realizada el 21 de julio, en modo alguno revela que los descargos fueran simplemente para cumplir un requisito formal y que no es dable entenderlos como si su práctica mostrara respeto del derecho de defensa, porque lo que resulta palmario es que la decisión real y con efectos hacía terceros, se tomó después de esa diligencia, como consta en el acta.

Por consiguiente, acreditada la justa causa y que no se incurrió en violaciones al debido proceso en el despido del trabajador, no había lugar a ordenar el pago de la indemnización, como lo hizo el juzgado; en consecuencia, se revocará esa decisión y en su lugar se absolverá de tal pretensión.

Costas de ambas instancias, a cargo del demandante, de acuerdo con la regla establecida en el numeral 4 del artículo 365 del CGP. Como la revocación fue parcial se fija como agencias en derecho en esta instancia la suma de $500.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha 8 de noviembre de 2022, proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Zipaquirá, dentro del proceso ordinario laboral de WILLIAM AYALA AYALA contra MAURO CHACÓN Y GRUAS CHIA LIMITADA, en tanto condenó al pago de la indemnización por despido sin justa causa, y en su lugar, se absolverá de tal pretensión.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la sentencia en lo demás.

TERCERO: Costas de ambas instancias, a cargo del demandante. Por agencias en derecho de esta actuación se fija la suma de $500.000.

CUARTO: DEVOLVER el expediente digital al despacho de origen.

LAS PARTES SE NOTIFICARÁN EN EDICTO Y CÚMPLASE,

EDUIN DE LA ROSA QUESSEP

Magistrado

JAVIER ANTONIO FERNÁNDEZ SIERRA

Magistrado

MARTHA RUTH OSPINA GAITÁN

Magistrada

LEIDY MARCELA SIERRA MORA

Secretaria