



**JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO
MANIZALES, CALDAS**



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO
MANIZALES, CALDAS**

Primero (01) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

Sentencia No. 001

Proceso: ORDINARIO LABORAL DE ÚNICA INSTANCIA
Demandante: MÓNICA TATIANA ALZATE CALDERÓN
Demandada: QUALA S.A.
Radicado: 170014105001-2022-00918-02

OBJETO

Procede el Despacho a resolver el grado jurisdiccional de consulta frente a la sentencia del **17 de agosto de 2023** dictada por el Juez Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Manizales, en favor de la parte demandante.

ANTECEDENTES PROCESALES, DECISIÓN DE INSTANCIA

La demandante, **MÓNICA TATIANA ALZATE CALDERÓN**, instauró demanda ordinaria laboral, buscando que se declare que entre esta y la sociedad demandada existió un contrato laboral a término indefinido, comprendido el 1 de marzo de 2014 al 28 de agosto de 2020, y que el contrato fue terminado sin justa causa y, en consecuencia, se condene al demandado a pagar la indemnización correspondiente y demás sanciones conforme a las facultades ultra y extra petita.

Como sustento de sus pretensiones afirmó que el 1 de marzo de 2014 celebró contrato de trabajo con la empresa demandada, a término indefinido, cuya labor a desempeñar era de vendedor integral.

Refiere que el 27 de agosto del 2020 fue notificada de la apertura de un proceso disciplinario y citación a descargos por parte de la empresa QUALA S.A; que al día siguiente se llevaron los descargos por las causales



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

de incumplimiento al horario laboral y el incumplimiento en el código de vestuario de la compañía, faltas que se consideran leves conforme el reglamento interno del trabajo, y para tal efecto en la referida dio por terminado el contrato, alegando justa causa.

La sociedad demandada, al dar contestación a la demanda, aceptó la existencia del pregonado contrato, y sus extremos aclarando que la relación inició a término fijo, y la modalidad contractual fue cambiada a partir del 1 de marzo de 2015, a término indefinido. Sostiene que el despido de la trabajadora obedeció a una justa causa, al considerar que cometió faltas graves, que incumplió las órdenes e instrucciones de su empleadora. En consecuencia, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó **"COBRO DE LO NO DEBIDO", "INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES QUE SE PRETENDEN DEDUCIR EN JUICIO A CARGO DE LA DEMANDADA"** y **"BUENA FE", "COMPENSACIÓN" y "PRESCRIPCIÓN"**.

En la sentencia que ahora se revisa en virtud del grado jurisdiccional de consulta, el Despacho de conocimiento, absolvió a la accionada de la totalidad de las pretensiones de la demanda declarando probada la excepción de **"COBRO DE LO NO DEBIDO"**, y condenó en costas a la demandante.

Llegó a dicha conclusión, pues estimó que, una vez valorados los interrogatorios y testimonios recaudados y la documental, se logró acreditar que el accionante faltó a sus labores sin una causa justificada, incumpliendo con la jornada laboral, circunstancia que se halla enmarcada como una falta grave en los arts. 53 y 54 del Reglamento Interno del Trabajo.

Se conocerá el asunto, tramitado como Proceso Ordinario de Única Instancia, en el grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, de conformidad con lo orientado por la Corte Constitucional, en sentencia C-424-15.

TRÁMITE DE SEGUNDA INSTANCIA.



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, a través de auto del **04 de septiembre de 2023** se admitió el grado jurisdiccional de consulta.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN.

Las partes en el término del traslado, se pronunciaron, para tal efecto la parte actora indicó que no medió justa causa, frente al despido, como quiera que la falta grave que se establece que se da por retardo en la hora de trabajo sin excusa suficiente por quinta vez, situación que no era la que ocurrió para el caso en concreto, toda vez que era la primera vez que ocurría, y por tanto, solicitó que se revoque la sentencia y en su lugar, condenar a lo que en derecho corresponda.

A su turno la sociedad demandada, solicita se confirme el fallo de única instancia, como quiera que, con las pruebas documentales y los interrogatorios practicados, se encontró probado con toda certeza que, la terminación del contrato de trabajo que existió entre mi representada y la demandante obedeció a una justa causa.

Estudiado el cumplimiento de los presupuestos procesales y, además, verificada la ausencia de causales de nulidad aparentes por declarar, entra esta operadora judicial a determinar los siguientes:

PROBLEMA JURÍDICO

Establecer si la finalización del contrato de la señora **MÓNICA TATIANA ALZATE CALDERÓN** estuvo revestida de una justa causa por parte de su empleador **QUALA S.A.** o si, por el contrario, deberá accederse al reconocimiento y pago de la indemnización deprecada.

CONSIDERACIONES

A estas alturas de la litis no es objeto de debate que, entre las partes, existió el pregonado contrato de trabajo, en los extremos aducidos en la demanda, lo que se discute es la forma de terminación del mismo, tampoco se discute que la iniciativa del rompimiento contractual provino del empleador, quien adujo en la misiva de rescisión contractual que la



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

trabajadora "...el sábado 22 de agosto de 2020, se pudo evidenciar que usted incumplió con el horario de visita en la ruta que le fue asignada para ese día, **específicamente llegando tarde a donde la cliente 07500944 Autoservicio Mana, sin informar a su jefe sobre esta novedad**, cuando usted menciona en los descargos conocer la directriz de informar a su jefe sobre cualquier cambio en la ruta o cambio de horario de salida o ingreso a donde los clientes(...) **se pudo evidenciar incumplimiento a la política de vestuario** la cual usted acepta en los descargos conocer "

La accionante se duele de dicha determinación porque a su juicio no se respetaron las garantías del debido proceso para proceder a la terminación de la relación de trabajo y, por ende, a su juicio es acreedora de la indemnización consagrada en el art. 64 Código Sustantivo del Trabajo.

Así las cosas, en cuanto a la carga de la prueba, debe demostrar el trabajador el despido y corresponde al empleador probar la justeza de la causa, es decir que este incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente.

En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado la Sala Laboral de la Honorable Corte Suprema de Justicia, que además de motivarlo en causal reconocida, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo:

La accionante cumplió con la carga que le correspondía, acreditando que la iniciativa del rompimiento contractual provino de su empleador, lo que también fue aceptado por la accionada y se desprende de la documental de folio 65 archivo 13 EV, misiva de rescisión contractual de fecha 28 de agosto de 2020 en la que se le endilgan al menos 2 causales así:

1. No haber informado a su superior del cambio de horario y/o de la ruta en relación con la visita al cliente 07500944 autoservicio Mana.
2. Faltar a las políticas de vestuario de la empresa.



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

Pues bien, resulta preciso recordar que, conforme al criterio reiterado y sostenido la jurisprudencia especializada laboral, cuando el empleador ejerce la facultad de terminar unilateralmente del contrato de trabajo con justa causa, dicha determinación no constituye propiamente una sanción disciplinaria, sino la materialización de una facultad legal otorgada al patrono, y por ende, salvo que se haya pactado extralegalmente un procedimiento para el despido, el dador del empleo no está obligado en forma previa, so pena de conculcar el derecho de defensa, de citar a descargos al trabajador para que controvierta los hechos que motivan el rompimiento del nexo laboral. Dicho criterio ha sido ratificado en numerosos fallos de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, por ejemplo, en la Sentencia CSJ SL, 2351-2020, rad. 53676, en la que se dijo:

*"esta Corte ha precisado de forma pacífica y reiterada que la **terminación unilateral del contrato de trabajo por el empleador con base en una justa causa no tiene naturaleza disciplinaria**, ni constituye una sanción, por regla general. Ilustra sobre el punto la sentencia CSJ SL 15245 de 2014 donde se rechazó el argumento de la censura de entonces, el cual también estaba sustentado en la naturaleza sancionatoria del despido con justa causa, reiterando lo siguiente: «Contrario a lo argumentado por el recurrente, el despido con justa causa, por regla general, no constituye una sanción disciplinaria, salvo que en el orden interno de la empresa se le haya dado expresamente ese carácter, según posición reiterada y pacífica de esta Corte (...)». Por lo anterior, tampoco tiene razón la recurrente cuando dice que esta Corte ha distinguido las justas causas de despido en «liberatorias» y «sancionatorias». La Sala tiene asentada la regla general de que el despido no tiene carácter sancionatorio, por lo que, para adoptar una decisión de esta índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal A) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa."*

Sin embargo, tratándose de despido la Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo. (CSJ SL 029 -2023).

La Sala de Casación Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia SL-4005 de 2022, recordó que, en la carta de despido, al empleador le basta con identificar los motivos concretos que dan lugar a ello, de manera que, en ese momento, le permita al trabajador conocer las razones que generan esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al juez de trabajo verificar si las invocadas están o no tipificadas en el ordenamiento aplicable (CSJ SL4545-2018).

A su turno el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo establece:

"Artículo 62: *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos (...)"

A su turno el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandada en sus artículos, 53, 54 y 57 establece:

"ARTÍCULO 53. SON OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

*1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, **acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular** le imparta*



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

(...)

Parágrafo. *La violación de cualquiera de estas obligaciones se califica como falta grave para todos los efectos legales, además de las que resulten de la naturaleza del contrato de trabajo celebrado y de las disposiciones de este reglamento*

ARTÍCULO 54. SON OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

1. Cumplir estrictamente la jornada de trabajo de acuerdo a los horarios señalados por la Empresa y de conformidad con la naturaleza de sus funciones.

(...)”

ARTÍCULO 57. SON TAMBIEN PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR:

(...)

8. *Descuidar el desarrollo de sus responsabilidades e incumplir órdenes e instrucciones de los superiores*

(....)

37. Empezar o terminar su trabajo en horas distintas a las ordenadas...”

Teniendo presente las razones de hecho que motivaron el finiquito contractual, paso obligado es determinar si tales actuaciones efectivamente se configuraron de conformidad con la prueba recaudada así:

INTERROGATORIO DE PARTE DEMANDANTE:

La accionante en su diligencia de interrogatorio de parte, aceptó que el 22 de agosto de 2020, llegó al punto de venta Autoservicio Mana a eso de la 9:30 o 10 de la mañana, pese a que relató que debía estar en los puntos a eso de las 8 a.m.; indicó que el punto de venta visitado el 22 de agosto, “Autoservicio Mana”, no le estaba asignado; refirió que la visita obedeció a un favor que le pidió un compañero en la reunión virtual de encuentro celebrada el referido día, tendiente a una labor de mercadeo (surtir y rotar productos).

Conforme la documental, que reposa a folio 51 del archivo 13 del Expediente, en el acta de descargos celebrada el 28 de agosto de 2020, la actora indica:



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

7) : A qué hora llegó usted al cliente 07500944 Autoservicio Mana el sábado 22 de agosto. Explique?

A las 11 am- 11:20am

8) : Notifico usted a su jefe que llegaría tarde a visitar al cliente 07500944 Autoservicio Mana el sábado 22 de agosto de 2020. SI__NO__x__Explique
No le informe de que llegaba a esa hora.

9) En visita realizada por su jefe inmediato al cliente 07500944 Autoservicio Mana el día sábado 22 de agosto se evidenció que usted llegó al punto de venta a las 11:20am. Explique porque esta fue su hora de ingreso?

Se recibieron los testimonios de los señores: JORGE WILLIAM OSPINA OSORIO, NÉSTOR DANIEL URIBE BOTERO, RICARDO VÉLEZ PONSÓN y OLGA LUCÍA FERNÁNDEZ VILLALOBOS, los cuales fueron contestes en indicar que la sociedad demandada, les daba dotación a los vendedores integrales, la cual consistía en una camisa y chaleco con el logo de la empresa, y que, pese a que no les daban el pantalón y calzado, debían ir con zapatilla y pantalón formal y de dril. También coincidieron que para la fecha del despido ya no laboran en la empresa accionada.

Ahora bien, los testigos de la parte demandada, confirmaron los dichos de los testigos de la parte demandante, respecto a la dotación que les daban a los vendedores integrales, así mismo agregaron que el vestuario era socializado con los empleados cuando ingresaban a laborar y cuando sus trabajadores cambiaban de cargo al interior de la sociedad demandada.

Finalmente, la señora OLGA LUCÍA FERNÁNDEZ VILLALOBOS, indicó que, a la demandante, un mes antes del despido había tenido un proceso disciplinario, y que existían quejas de los clientes frente a la trabajadora, por cuanto no los estaban visitando, y que fue por ello que la jefe inmediata, el día 22 de agosto de 2020, fue al punto de venta asignado ese día a la señora ÁLZATE CALDERÓN.

De acuerdo a la prueba recaudada y valorada en conjunto, como lo ordena el artículo 61 del CPL y de la SS, procede el despacho a abordar el **DESPIDO**.



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

Luego, podría entenderse que al menos se logró acreditar que la actora incurrió en algunas de las conductas invocadas por la sociedad accionada como justa causa para dar fin al nexo de trabajo.

Ello por cuanto la jurisprudencia tiene adoctrinado que si en el acto del despido, el empleador invoca varias causales, le basta con acreditar la ocurrencia de una de ellas, siempre que posea la entidad suficiente para soportar su determinación. Por ejemplo, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558 reiterada en la CSJ SL3823-2020, se indicó *que «para justificar el despido, aunque concurren varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa»*.

Para el caso de marras se logró probar que la actora incumplió con las órdenes e instrucciones de su superior, como quiera que conforme al caudal probatorio, se advierte la infracción a las obligaciones especiales y prohibiciones al trabajador, y del reglamento interno de trabajo, hechos que se materializaron el 22 de agosto de 2020, como quiera que la demandante incumplió con las órdenes dadas llegando tarde al punto de venta que le había sido asignado sin lograr justificar otras actividades laborales las que le impidieron el ingreso oportuno al Autoservicio programado en la ruta, porque nótese además que tampoco tiene claro de cuanto fue el retraso en la visita al cliente si es que en la diligencia de descargos dijo que habría arribado allí a las 11:30 am y en la de interrogatorio de parte manifestó otra hora.

Ahora, si se repara la misiva de finiquito contractual se puede colegir que lo que la empresa le enrostra como justa causa, no es el haber llegado tarde, sino el hecho de haber desentendido órdenes de sus superiores, pues según lo confesado en el interrogatorio de parte, la señora **ALZATE CALDERÓN** tenía claro que cualquier cambio en la ruta asignada debía ser informada a su superior, hecho que omitió el día 22 de agosto de 2020, pues de manera deliberada arribó al establecimiento de comercio en un horario diferente al que le había sido asignado sin justificación alguna.

De esta manera se da aplicación al marco legal y jurisprudencial en la materia, la cual fue aplicada por el empleador, como quiera que el despido



JUZGADO CUARTO LABORAL DEL CIRCUITO MANIZALES, CALDAS

unilateral esta cobijado en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otro lado es importante destacar la jurisprudencia especializada laboral, cuando el empleador ejerce la facultad de terminar unilateralmente del contrato de trabajo con justa causa, **dicha determinación no constituye propiamente una sanción disciplinaria, sino la materialización de una facultad legal otorgada al patrono;** así las cosas, el empleador para poder despedir al trabajador no es necesario que adelante un procedimiento disciplinario al interior de la empresa, salvo en causales específicas en las que previamente deberá escucharlo previamente en descargos.

Por tales motivos, en síntesis, como bien lo avizoró el *a-quo*, no estaban dados los presupuestos para que las pretensiones de la demanda salieran adelante y, por ende, se impone la confirmación del proveído consultado.

No se impondrán costas de segundo nivel, toda vez que se conoce en el grado jurisdiccional de consulta.

Por lo expuesto, el **JUZGADO CUARTO LABORAL CIRCUITO DE MANIZALES, (Caldas)**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas de Manizales, Caldas, el 17 de agosto de 2023, por las razones expuestas en esta providencia.

SEGUNDO: NO IMPONER costas de segunda instancia.

TERCERO: NOTIFÍQUESE el presente fallo mediante edicto virtual, el cual se fijará por un día, de conformidad con la providencia AL2550-2021.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Andrea Carolina Gonzalez Muñoz
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 004
Manizales - Caldas

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

Código de verificación: **bd52e3265af6984cdb104a77337cde0f888002ec1dc15261854e0dbbef7b5c1a**

Documento generado en 01/02/2024 02:53:13 PM

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