

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D.C.
SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL**

MAGISTRADO PONENTE: LUÍS CARLOS GONZÁLEZ VELÁSQUEZ

**PROCESO ORDINARIO LABORAL DE BLANCA CECILIA GUALTEROS
CÁRDENAS CONTRA SODEXO S.A.S. Rad. 2018 - 00693 01 Juz 17.**

En Bogotá D.C., a los treinta y un (31) días de marzo de dos mil veintidós (2022), siendo las tres (3:00) de la tarde, día y hora previamente señaladas por auto anterior; el Tribunal conforme a los términos acordados por la Sala de Decisión, procede a dictar la siguiente

SENTENCIA

BLANCA CECILIA GUALTEROS CÁRDENAS demandó a **SODEXO S.A.S.** para que se profieran las declaraciones y condenas contenidas a fls. 5 a 7 (demanda) y 49 a 51 (subsanción) del expediente digital.

Principales:

- Contrato de trabajo a término fijo.
- Ineficacia de la terminación del contrato por no existir justa causa.
- Reintegro/reinstalación.
- Salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social hasta que se efectúe el reintegro.
- Prestaciones sociales no enlistadas en uso de las facultades ultra y extra petita.
- Costas.

Subsidiarias:

- Existencia del contrato de trabajo a término fijo.
- Indemnización por terminación del contrato unilateral sin justa causa.
- Sanción moratoria del Art 65 C.S.T.
- Prestaciones sociales no enlistadas en uso de las facultades ultra y extra petita.

- Costas.

Los hechos de la demanda se describen a folios 7 a 9 (demanda) y 51 a 53 (subsanción) del expediente digital. Suscribió contrato con la demandada a término fijo inferior a un año el 7 de diciembre de 2009, el cual se prorrogó automáticamente hasta el 6 de diciembre de 2015. El 26 de noviembre de ese año SODEXO S.A.S. inició un proceso disciplinario en su contra, por retirar de la sede administrativa de ARGOS S.A. unos termos de propiedad de dicha cementera, los cuales, indica que habían sido botados a la basura por orden de la Sra. Diana Nieto Posada. El 2 de diciembre de 2015 se realizó diligencia de descargos, con la presencia de dos delegados de la demandada pero, no se permitió que la trabajadora llevara dos testigos, dicha diligencia fue practicada por Diana Nieto, quien estaba implicada en los hechos que motivaron el proceso, aun así, en su declaración se libró de cualquier responsabilidad e inculpó a la actora, lo que motivó la terminación del contrato el 5 de diciembre de 2015 por una aparente justa causa a pesar de que uno de los termos fue devuelto a la empresa ARGOS S.A., una vez reparado por las fallas que presentaba. Refiere que la decisión fue tomada por Diana Nieto, quien no permitió que un superior de la demandada valorara o decidiera respecto de la situación, con lo que vulneró sus derechos al debido proceso y a la defensa, entre otros. El 14 de enero de 2016 mediante la Defensoría del Pueblo presentó reclamación contravirtiendo los argumentos que motivaron el despido, no obstante, la empresa demandada manifestó el 21 de enero de 2016 que la justa causa se encontraba probada, por lo que no le asistía ánimo de conciliar un posible reintegro.

Actuación Procesal

Admitida la demanda por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de esta ciudad el 20 de marzo de 2019 (Fl. 59), una vez notificada la demandada **SODEXO S.A.S.** y corrido el traslado respectivo, contestó la demanda en los términos del escrito visible a folios 68 a 81 del expediente digital.

- Se opuso a las pretensiones.
- Aceptó lo atinente a la vinculación de la actora, el tipo de contrato, el extremo inicial, las prórrogas del contrato, el inicio del proceso disciplinario, la fecha de realización de la diligencia de descargos, la terminación del contrato por una justa causa y la respuesta a la petición presentada por la Defensoría del Pueblo en representación de la trabajadora.
- Propuso como excepciones de fondo las de prescripción, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y buena fe por parte de la demandada.

Sentencia de Primera Instancia

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá puso fin a la primera instancia mediante sentencia de fondo en la que declaró probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido propuestas por SODEXO S.A.S., así mismo declaró no prósperas las tachas de sospecha a las testigos Diana Beatriz Nieto Posada y Laura Marcela Pinzón Torres y absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra. Llegó a esa determinación al considerar que no proceden la pretensiones principales, en especial, la pretensión de reintegro, en razón a que la norma que establecía dicha acción ya se encontraba derogada, y en convenciones o pactos colectivos de trabajo tampoco se estableció que procediera la acción de reintegro en caso de despidos de trabajadores, por lo que, de demostrarse que existió un despido sin justa causa, lo procedente era analizar si la consecuencia era el pago de la indemnización correspondiente. Ahora bien, respecto de la prosperidad de las pretensiones subsidiarias, indicó que no existen pruebas para justificar que el despido fue sin justa causa, más allá del interrogatorio de la demandante, al contrario, tanto el interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de la demandada y los testimonios de Diana Nieto Posada y Laura Marcela Pinzón Toro fueron reiterativos en indicar de que nadie había ordenado botar los termos y menos, retirarlos de la sede de la empresa usuaria, quien es la que debía decidir el destino de dichos elementos, independientemente de que estuvieran en la basura, por ende, y si bien no se acredita que se le haya causado perjuicio alguno a la demandada o a la empresa usuaria, la actora incumplió sus obligaciones conforme lo dispone el reglamento interno del trabajo y el C.S.T. (Arts. 58 y 60), y si bien, en el testimonio de Javier Nemesio Bernal, quien era trabajador de ARGOS S.A., se indicó que el actuar de la trabajadora había sido correcto, además de destacarse en su labor; que los termos estaban dañados; que una compañera se había quemado por culpa de uno de ellos, razón por la cual le fueron regalados a la demandante, él se enteró de dicha situación por boca de la trabajadora y no fue testigo presencial de los hechos, lo cual, al ser valorado con los demás elementos probatorios, le permitió concluir que el despido fue justificado y legal. Así mismo resaltó que no se vulneró el derecho al debido proceso a la demandante GUALTEROS CÁRDENAS porque se le permitió rendir explicaciones sobre la situación acontecida y le cancelaron todos sus salarios y acreencias laborales, razón por la cual no se puede condenar al pago de la indemnización moratoria. Respecto de las tachas de sospecha formuladas por el apoderado de la actora contra los testimonios de Diana Nieto Posada y Laura Marcela Pinzón Toro, refirió que si bien pueden tener algún interés en que la demandada sea favorecida con el testimonio, no se demuestro que en los testimonios se hayan presentado incongruencias o imprecisiones notorias, que afectaran la veracidad de las

declaraciones, por lo cual, declaró no prósperas las tachas. Por las resultas del proceso condenó en costas a la demandante y ordenó el grado jurisdiccional de consulta a su favor en caso de no presentarse recurso de apelación.

Recurso de apelación

La demandante: Manifestó que no incurrió en las faltas graves que se le imputaron en el proceso disciplinario, así como tampoco en ningún momento aceptó haberla cometido, por ende, SODEXO no estaba facultada para despedirla bajo los argumentos que expuso. Indicó que no se apropió de ningún objeto de propiedad de la usuaria, que no existe prueba alguna de queja o inconformidad de la usuaria por dicha situación, y cita el episodio de unas sillas (no profundiza o explica al respecto). Dice que SODEXO vulneró los derechos de la trabajadora al impedir que un superior de la Sra. Diana Nieto revisara la decisión tomada o fuera quien realizara el disciplinario en contra de la trabajadora. Aseveró que la decisión del despido fue desproporcionada, irracional y contraria a derecho, teniendo en cuenta que nunca había tenido llamados de atención o procesos disciplinarios en su contra, por lo que, el despido se dio por una causa subjetiva que el derecho laboral no cubre ni tiene estipulada como justificante.

Alegatos ante este Tribunal (artículo 15 Decreto 806 del 4 de junio de 2020)

Parte demandante: Indicó que la impugnación se edificó en cuatro (4) argumentos; reiterando que la demandante no incurrió en la falta grave adjudicada en la citación a descargos; en segundo lugar, que la demandante no se apropió ni sustrajo los bienes de la empresa usuaria ARGOS S.A., puesto que no existe queja alguna de la empresa usuaria legitimada para ello, resaltando que éstos habían sido desechados a la "basura". Como tercer argumento se advirtió que la sociedad SODEXO SAS violentó el debido proceso disciplinario, en la medida que no agotó la doble instancia inherente a un proceso de esta naturaleza; y como cuarto reproche se expuso que, la calificación judicial de la falta resultaba desproporcionada con base en los hechos debatidos en juicio, que indicaban que la empleada jamás actuó de mala fe pues los termos habían sido desechados por la empresa usuaria y fueron sacados de la basura, por lo que, contando con un excelente desempeño laboral, sin quejas disciplinarias o sanciones anteriores, la decisión de terminar el vínculo laboral sin indemnización resultaba desproporcionado.

Señala que es evidente la violación del debido proceso disciplinario por pretermitir la doble instancia, para lo que argumenta que las pretensiones principales de la

demanda se orientaron a que se declare nulo el proceso disciplinario adelantado en contra de la demandante con la consecuente declaratoria de ineficacia del despido y el consecuente reintegro, para lo que resalta el artículo 29 de la Constitución Política que indica que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. A su turno, el artículo 115 del C.S.T., que fuera modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965, previene que “Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato al que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite”, declarado exequible mediante sentencia C-593 de 2014, en cuyos razonamientos señaló que el debido proceso no solo involucra y obliga a las autoridades públicas, sino también a los particulares que se arrogan facultades sancionatorias.

Considera que se equivocó en forma palmaria el fallador de primera instancia, al decir, que a la demandante BLANCA CECILIA GUALTEROS CÁRDENAS se le había respetado el debido proceso, en su decir, porque ella tuvo la oportunidad de explicar las razones de su conducta “ingenua”, cuando lo cierto, es que no se brindó en forma plena. Que la señora BLANCA CECILIA GUALTEROS CÁRDENAS no pudo haber incurrido en esas dos conductas, esto es, en sustraer o retirar los bienes de propiedad de ARGOS, en tanto que los bienes ya habían sido desechados a la basura por orden de la empresa usuaria y de la administradora del contrato, luego, los dos termos dejaron de ser elementos de trabajo, materia prima o producto elaborado por determinación de la propia empresa usuaria, por lo que, se puede concluir que no se cumplen los supuestos de hecho del numeral 1º del artículo 60 del C.S.T., ni el 6º del artículo 62 ibídem, en consonancia con el artículo 59 del Reglamento Interno de Trabajo, el cual, debo registrar se aportó al proceso en forma fraccionada y sin fecha que permita corroborar la vigencia del mismo. Cita la Sentencia T-276 del año 2014, en cuya oportunidad la Corte Constitucional adocrinó que de acuerdo con las similitudes que existen entre el derecho penal y el derecho disciplinario, a este último le resultan aplicables los principios de culpabilidad, graduación y proporcionalidad, independientemente de la naturaleza pública o privada de la autoridad encargada de ejercer la potestad sancionadora.

Parte demandada: Solicita se confirme la sentencia, toda vez que quedó demostrado que el contrato terminó por una justa causa comprobada conforme dan cuenta los testimonios recepcionados en el informativo, así como los interrogatorios de parte absueltos tanto por la representante legal como de la demandante, al igual que los documentos allegados como prueba, entre ellos los descargos rendidos por la señora Blanca Gualteros, mediante los cuales aceptó haber violado las normas

que regían la relación laboral, entre ellas el art 59 numeral 1, del Reglamento Interno de Trabajo, al sustraerse a voluntad propia, de la empresa usuaria ARGOS SA, empresa para la cual se encontraba asignada, dos termos de su propiedad, hecho aceptado por la señora Blanca al absolver el interrogatorio de parte, ratificado por la representante legal Dra Patricia Rodríguez y demás declaraciones testimoniales allegadas al informativo tal como lo refiere la sentencia aquí señalada, pues no existe duda que la accionante obro en contra de las normas que regían la relación laboral, pues es la propia demandante quien en su declaración reafirma haber retirado sin autorización alguna los termos de propiedad de la empresas usuaria ARGOS S.A. a sabiendas que eran ajenos, independientemente que su dueña empresa usuaria no haya colocado queja alguna. Resalta que la demandante incurrió en falta grave, pues su conducta no fue la apropiada para obtener de manera voluntaria y arbitraria los termos que dieron lugar a su despido, ya que la señora Blanca como los demás compañeros conocían perfectamente las prohibiciones y obligaciones que tenían con la empresa usuaria, más exactamente, la prohibición de no retirar de la empresa para la cual fuese asignada, elemento alguno sin autorización, tanto es así que fue la propia demandante quien en días posteriores una vez fue indagada por su jefe inmediata frente a los termos, quien devolvió un termo reparado indicando que el otro se había roto, hechos estos aceptados en los descargos e interrogatorio de parte por ella rendidos. Manifiesta que independientemente de lo señalado en la jurisprudencia en cuanto a que en tratándose de estas faltas no es obligación del empleador adelantar proceso disciplinario en contra del trabajador, la demandada con el ánimo de no violar derecho alguno a la ex trabajadora, agotó todas y cada una de las etapas en debida forma, respetándole los derechos fundamentales, constitucionales y legales a la mandante, a pesar de haber aceptado su falta, razones por las que solicita se confirme la sentencia en todas sus partes, condenando a la demandante al pago de las costas procesales

CONSIDERACIONES

Esta Sala aborda el estudio del proceso en relación con los puntos expuestos en la censura, toda vez que ese es el alcance establecido por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que adicionó el artículo 66A del C. P. T y S. S., así: *"La sentencia de segunda instancia deberá estar en consonancia con las materias objeto del recurso de apelación"*. Así procede la Sala a estudiar lo relacionado con el trámite impartido al proceso disciplinario adelantado a la demandante, sí incurrió en el hecho que se le endilga, sí la sanción fue desproporcionada y sí se trató de una causal subjetiva, por cuanto manifiesta que la trabajadora no incurrió en las faltas graves que se le imputaron en dicho proceso y que SODEXO S.A. no estaba facultada para despedirla bajo los argumentos que expuso.

El despido no es sanción disciplinaria

Lo primero que debe precisar La Sala es que el despido de un trabajador no se considera una sanción disciplinaria, por lo que no es obligatorio para el empleador seguir el procedimiento aplicable a las sanciones de tal naturaleza, pues así lo ha indicado la SL CSJ en sentencia SL-2351-2020 con radicación 53676 del 8 de julio de 2020, donde se dijo:

«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. Ver en este sentido, entre otras, la sentencia CSJ SL13691-2016, reiterada en la CSJ SL 1981-2019.»

Precisado lo anterior, a fin de determinar si en el caso bajo estudio el despido constituía una sanción disciplinaria, esto es, que sí por voluntad del empleador o de las partes había sido calificado como sanción, de la revisión del reglamento interno de trabajo aportado al proceso y que obra a folios 90 a 102 del expediente digital, no se avizora que el despido hay sido categorizado como una sanción pues nada se indicó al respecto, por lo que se debe aplicar la regla general, esto es, que el despido no se califica como una sanción disciplinaria y en consecuencia no resultaba necesario para desvincular a la trabajadora, dar cumplimiento a un trámite disciplinario, ya que este no fue producto de una sanción de tal categoría. Sin embargo, si se debe oír al trabajador para que pueda manifestarse respecto a los hechos que se le endilgan, pues así señaló la sentencia antes citada cuando indicó:

"En otros términos, el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.

La citación a descargos no es la única forma de garantizar el derecho de defensa del trabajador. La garantía de este derecho de defensa se cumple también cuando el trabajador, de cualquier forma, tiene la oportunidad de hacer la exposición de su caso al empleador con el fin de asegurar que la decisión de terminación del contrato vaya precedida de un diálogo, es decir, no es de su esencia cumplir con una forma específica."

Entonces, en consonancia con la jurisprudencia citada, el empleador previo al despido debe escuchar al trabajador respecto de la justa causa que se le imputa, pero no mediante el trámite de un disciplinario, sino como garantía del derecho de defensa y para dar cumplimiento a esta obligación no existe un procedimiento, salvo que la empresa haya dispuesto un trámite específico para el caso, lo que no sucede en el subitem, pues la actora fue citada a descargos el 1º de diciembre de 2015 (fl.

25) y fue oída (fl. 26 a 28). En ese orden, como no era necesario un proceso disciplinario no es dable analizar el trámite del mismo en cuanto a que SODEXO vulneró los derechos de la trabajadora al impedir que un superior de la Sra. Diana Nieto revisara la decisión tomada o fuera quien realizara el disciplinario en contra de la trabajadora.

De la falta que se imputa a la demandante

Indica la parte actora que la trabajadora no se apropió de objetos de la empresa, que no incurrió en la falta que se le endilga y que se trata de una casual subjetiva, por lo que revisada la documental aportada se observa que en el contrato de trabajo cláusula décima se indicaron como justas causa las consagradas en el artículo 7º del Decreto 2351 de 1865, además entre otras la siguiente *"a) la violación por parte del trabajador aún por primera vez de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias..."* (fl. 21) y en el reglamento interno de trabajo (fl. 30) artículo 45 se encuentra dentro de las prohibiciones al trabajador las de *"sustraer o retirar de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, materias primas o productos elaborados, equipos o cualquier elementos de la empresa, de un compañero o del cliente, sin el permiso correspondiente, así como consumirlas o usarlos en su propio provecho dentro de la empresa (este permiso debe constar por escrito)"*. En la carta de terminación del contrato se señaló que la empresa tuvo conocimiento que la demandante *"retiró 2 termos propiedad de la empresa clienta a la que usted viene asignada razón por la cual se le cito y en diligencia de descargos usted admite que ...los saque la de la basura para regalárselos a un señor para repuesto"* y que no pidió autorización alguna para retirarlos; para lo que citó la prohibición contenida en el artículo 59 del reglamento interno de trabajo numeral 1 *"sustraer o retirar de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados, equipos y/o cualquier elemento de la empresa de un compañero o cliente sin el permiso correspondiente"*, calificada como falta grave en el artículo 68 numeral 50.

Aunado a lo anterior, para demostrar la justa causa, se cuenta con el interrogatorio de parte absuelto por la representante legal de **SODEXO S.A.S.**, quien manifestó respecto a los hechos que fueron la causa de la terminación del contrato de trabajo que ARGOS (empresa cliente) efectuó un requerimiento mediante su interlocutora a SODEXO por la situación presentada con los termos, porque los iban a reasignar a otras áreas ya que los daños no eran considerables y explicó como es el procedimiento y la comunicación entre la empresa usuaria y SODEXO. Sostuvo que la actora en la diligencia de descargos estuvo acompañada de Damaris Nossa, y se le había permitido de igual forma, que llevara si a bien tuviera, un segundo testigo

para que concurriera a la diligencia. Explicó que la empresa cliente ARGOS disponía de unos termos para café y aromática en sus salas de reuniones, los que presentaban algunos golpes, razón por la cual, la empresa cliente dispuso el cambio de ellos, por lo que al momento del cambio se les indicó al personal de SODEXO que dejaran los termos en las cocinetas mientras el cliente disponía de ellos y posteriormente, se supo que la actora se había llevado los termos para su casa, una vez consultada, ella manifestó que uno de los termos había sido arreglado por un señor y procedió a su devolución; dijo que el argumento de la actora fue que había recibido una orden de la administradora del contrato Diana Nieto de desechar los termos, y que aun si le hubieran emitido esa orden, por política empresarial debía existir una autorización o directriz por escrito de parte del cliente indicando el destino del elemento.

La **demandante** en su interrogatorio de parte, respecto a la terminación del contrato indicó que este se dio *"por haber retirado unos termos de la basura"*, que *"trajo uno de esos termos reparado a la empresa"*, que *"asistió a la diligencia de descargos solo con Damaris porque las demás compañeras no estaban disponibles"*; en ningún momento le explicaron el reglamento interno, solo le mostraban una hoja donde presuntamente estaba el reglamento pero que no leyó, no sabe si allí se indica que no deben retirar elementos, aun así, ya se habían retirado algunos elementos y nunca había pasado nada. Reitera que nunca leyó las cláusulas del contrato; acepta haber retirado los termos pero aclara que fue de la basura, por cuanto no consideró que existiera algún inconveniente, sacó esos termos para dárselos a un señor que vendía tintos y sacaba repuestos, la administradora fue la que dio la orden por un accidente ocurrido con otra trabajadora y consistió en botar los termos, por lo que ese día en la tarde los retiró de la basura. Dijo que no existía procedimiento establecido para botar esos elementos, ni debían informarle a la empresa cliente, simplemente los dejaban en la basura y cuando terminaban sus turnos retiraban la bolsa de basura y la dejaban en el Shut.

De lo anterior se concluye que la trabajadora fue oída para garantizar su derecho de defensa y que la demandante aceptó tanto en la diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte haber retirado los termos y no haberle informado a nadie de ello, cuando para sustraer cualquier elemento de la empresa debía tener una autorización escrita del destino de estos artículos. También se colige que el despido ocurrió el 5 de diciembre de 2015 y la empresa le comunicó el 26 de noviembre del mismo año que tuvo conocimiento de los hechos por lo que la citaba para descargos al día siguiente, con lo que se advierte una cercanía entre la ocurrencia del hecho o el conocimiento de la empleadora al respecto, además la decisión está sustentada en las causas previstas en la Ley y en el reglamento interno de trabajo, lo que se

comunicó en forma clara a la trabajadora, por lo que la justa causa se encuentra demostrada.

Conforme a lo expuesto se **CONFIRMA** la decisión de primera instancia.

COSTAS

Las de primera se confirman. Las de alzada estarán a cargo de la parte actora. Fíjense la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) como agencias en derecho.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, D. C., Sala Laboral administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO. - CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Bogotá el día 12 de agosto de 2021, por las razones expuestas en la parte motiva de éste proveído.

SEGUNDO. - COSTAS. Las de primera se confirman. Las de alzada estarán a cargo de la parte actora. Fíjense la suma de quinientos mil pesos (\$500.000) como agencias en derecho.

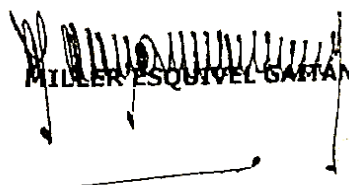
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LUIS CARLOS GONZALEZ VELÁSQUEZ



JOSÉ WILLIAM GONZÁLEZ ZULUAGA



MILLER ESQUIVEL GAITÁN