

REPÚBLICA DE COLOMBIA



DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TERCERO LABORAL DE CIRCUITO DE CÚCUTA

DATOS GENERALES DEL PROCESO	
FECHA AUDIENCIA:	14 de febrero 2023
TIPO DE PROCESO:	PROCESO ORDINARIO LABORAL
RADICADO:	54001-31-05-003-2020-00254
DEMANDANTE:	ANTONI CLISMAN ALVAREZ ALBA
APODERADO DEL DEMANDANTE:	ZULY KARINA MEDINA SUEZCUN
DEMANDADO:	ALMACENES ÉXITO S.A.
REPRESENTANTE LEGAL DEMANDADO:	YESID IBAÑEZ PEREZ
APODERADO DEL DEMANDADO:	CARMEN ROCIO ACEVEDO BERMUDEZ
VÍNCULO DE AUDIENCIA:	
2020-00254_AUDIENCIA OBLIGATORIA DE CONCILIACIÓN-20230214_090559-Grabación de la reunión.mp4	
2020-00254_AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO-20230214_160958-Grabación de la reunión.mp4	
INSTALACIÓN	
Se instala la audiencia dejando constancia de la asistencia de las partes y sus apoderados judiciales	
AUDIENCIA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO	
<p>EL Despacho prescinde de la prueba de oficio decretada, la cual consiste a las grabaciones de seguridad de Almacenes Éxito del día 7 y de mayo de 2018.</p> <p>Se surte el testimonio de la señora Andreina Manzano Güillín decretado a favor de la parte demandante.</p> <p>Se acepta el desistimiento del testimonio de la señora Eliana Hernández Rodríguez solicitado por la parte demandante y la parte demandada.</p> <p>Se surte el testimonio de la señora Beatriz Amalia Sarmiento Patiño.</p> <p>Se surte le interrogatorio de parte del representante legal de la entidad demandada el señor YESID IBAÑEZ PEREZ.</p> <p>Se surte el interrogatorio de parte del demandante ANTONI CLISMAN ALVAREZ ALBA.</p> <p>SE DECRETA UN RECESO HASTA LAS 4:00PM PARA RENDIR LOS ALEGATOS DE CONCLUSIÓN Y DICTAR SENTENCIA</p>	
ALEGATOS DE CONCLUSIÓN	
Las partes presentaron los alegatos de conclusión.	
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	
SENTENCIA	
<p>i) Requisitos para la terminación del contrato de trabajo con justa causa a efectos de garantizar el derecho de defensa del trabajador.</p> <p>Recientemente en la Sentencia SL-029 de 2023 la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se refirió a los requisitos que debe cumplir el empleador para garantizar el derecho al debido proceso cuando decida dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral y sin justa causa, estableciendo que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Por regla general, el despido no constituye un acto sancionatorio, sino una facultad de la que el legislador quiso revestir al empleador, y que por ello no está sujeta a formalidades procesales previas. 2. Sin embargo, si se le endilga al trabajador la comisión de justas causas, se le debe dar una oportunidad de defensa, ajena a procedimientos rígidos, pero que garantice el debido proceso. 3. En el evento en que las partes del contrato de trabajo le quieran dar el alcance de verdadera consecuencia disciplinaria, debe respetarse el procedimiento que ellas dispongan, bien sea en convenciones, pactos colectivos, reglamentos, en el mismo contrato o en cualquier instrumento que ligue a las partes en el marco de su relación laboral. <p>En cuanto a ello, al revisar las pruebas allegadas con la contestación de la demanda se observa que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El día 11 de mayo de 2018, la empresa ALMACENES ÉXITO S.A. le notificó al señor ANTONI ALVAREZ ALBA, la citación a la diligencia de descargos por los hechos ocurridos el 07 de mayo de 2018, cuando se acostó a dormir durante aproximadamente 2 horas cuando se 	

encontraba en su turno de trabajo, advirtiéndole que se le daba la oportunidad de manifestar las razones o explicaciones que pudiera tener sobre los hechos mencionados y se le indicó que podría estar acompañado de dos compañeros de trabajo.

2. Seguidamente, se observa que el 12 de mayo de 2018 se realizó la diligencia de descargos en la cual se le cuestionó al demandante sobre los hechos ocurridos el 07 de mayo de ese año y se le dio la oportunidad para que este explicara las razones por las cuales se acostó a dormir durante su turno de trabajo.

Conforme se observa, este procedimiento garantizó el derecho de contradicción y defensa del demandante, en la medida que previamente a la diligencia de descargos, se le citó y se le informó que hechos se le imputan respecto al cumplimiento de sus obligaciones y prohibiciones, por lo que tenía la oportunidad de asistir con la compañía de dos compañeros de trabajo y además incorporar las pruebas que pretendiera hacer valer en su defensa.

ii) Existencia de la justa causa de despido

Cuando la causal de despido se refiera a la consagrada en el literal 6° del artículo 62 del CST, esta comprende dos hipótesis 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; o, b) **cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.**

De esta manera, cuando se trate de una falta grave calificada así por el empleador, la labor del juez según se indicó en la sentencia citada debe corresponder a lo siguiente: a). Limitarse a contrastar la existencia del hecho prohibido, b). El incumplimiento reglamentario; c). Verificar la catalogación de su gravedad previamente por las partes, fijándolo como una falta grave en algún documento de la relación de trabajo.

En este caso, se aportó la carta de despido del 15 de mayo de 2018, mediante la cual la empresa ALMACENES ÉXITO S.A., decidió dar por terminado el contrato de trabajo del demandante ANTONI ÁLVAREZ ALBA, de forma unilateral y con justa causa, alegando que el día 07 de mayo de 2018, encontrándose dentro de su turno se acostó a dormir durante dos horas.

Ahora bien, en el reglamento interno de trabajo de la sociedad ALMACENES ÉXITO S.A., aportado con la contestación de la demanda, se establece en el artículo 79° las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo de forma unilateral por parte del empleador, estableciendo en el literal f) que da lugar a ello cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumben al trabajador.

Así mismo, en el numeral 3° del inciso 4° de esa misma norma reglamentaria se estipula que se califica como grave “Dormir o leer durante las horas de trabajo asuntos diferentes a los propios y necesarios del oficio.”; con esto se acredita que el empleador ALMACENES ÉXITO S.A., catalogó como falta grave el dormir o leer durante la jornada laboral, lo que da lugar al despido.

En este caso, considera este Despacho que se encuentra demostrado que el actor incurrió en la causal de despido anotada, en la medida que así lo aceptó en el acta de descargos del 15 de mayo de 2018, documento que se presume auténtico, según lo señaló la CST SCL en la Sentencia SL3634 de 2021

Por otro lado, el demandante indicó que se dio una presunta coacción al responder las preguntas en dicha diligencia, sin embargo, no acreditó por ningún medio probatorio la existencia de un vicio del consentimiento, además de ello, la ocurrencia de los hechos anteriores se corrobora con la misma manifestación que realizó el demandante en el derecho de petición presentado el 19 de mayo de 2018.

Aunado a ello, el actor al rendir el interrogatorio de parte aceptó que el día 07 de mayo de 2018, cuando estaba desarrollando su turno se acostó porque no se sentía en condiciones para laborar a causa de las molestias de salud presentadas pero aclara que no se durmió; en cuanto a ello, debe decirse que coloquialmente, la palabra acostarse es utilizada como un sinónimo de dormirse, por lo para tales efectos se estructura la causal, debido a que lo que se busca con la prohibición contenida en el RIT es que durante su jornada laboral el trabajador cumpla cabalmente sus funciones y no utilice ese tiempo a otras actividades ajenas a las obligaciones que le competen.

Igualmente, pese a que el demandante indicó que le informó a su superior inmediato que tenía problemas de salud que le impedían desarrollar sus funciones y requería reposo, no aportó ninguna prueba que respaldara su decir, prueba que le incumbía en virtud del principio de responsabilidad probatoria que le exige a las partes demostrar los hechos en los que se sustentan sus pretensiones.

iii) Requisitos para que opere el fuero de discapacidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este caso, se aportó con la demanda el certificado de incapacidad expedido por la IPS CORPORACIÓN MI IPS NORTE DE SANTANDER el 05 de mayo de 2018, en la cual se le concedió una incapacidad por el periodo que va del 07 al 09 de mayo de 2018, por el diagnóstico de fiebre persistente; pero el estado de incapacidad temporal no es suficiente para considerar que el actor es titular del fuero de discapacidad, pues lo que debía acreditarse era que tenía una limitación de un grado relevante.

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR PROBADA LA EXCEPCIÓN DE INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN propuesta por la parte demandada ALMACENES ÉXITO S.A., y en consecuencia absolverlo de las pretensiones incoadas en su contra por el señor ANTONI CLISMAN ALVAREZ ALBA.

SEGUNDO: CONDENAR en costas a la parte demandante.

TERCERO: CONSULTAR esta providencia en caso de no ser apelada.

RECURSO DE APELACIÓN

La apoderada de la parte demandante interpuso recurso de apelación, se concedió este y se **ORDENÓ REMITIR** el expediente a la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Cúcuta, para que se surta la alzada.

FINALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA

Se anexa al expediente la presente acta y la correspondiente grabación de audiencia.


MARICELA C. NATERA MOLINA
JUEZ

LUCIO VILLAN ROJAS
SECRETARIO