REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUZGADO VEINTIDÓS LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

PROCESO ORDINARIO No. 11001 41 05 001 2021 00567 01
ASUNTO: CONSULTA DE SENTENCIA
DEMANDANTE: DIEGO CARBONELL VILLALOBOS
DEMANDADOS: DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE SAS

A U D I E N C I A D E J U Z G A M I E N T O

JUEZ
CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS

En Bogotá D.C., al primer día del mes de diciembre de dos mil veintidós, día señalado en providencia del once de octubre de dos mil veintidós para proferir la decisión en el proceso de la referencia.

SENTENCIA

El Despacho estudia el fallo proferido el 13 de septiembre del 2022 por el Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales.

ANTECEDENTES

El demandante, a través de apoderado judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la demandada, con el fin que sea condenada a la indemnización por despido injusto.

Como fundamento a sus pretensiones aseguró:

- Se vinculó para la demandada el 09 de abril del 2012, mediante contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, que se renovó en varias oportunidades, luego, se modificó la modalidad contractual a término indefinido a partir del 9 de enero del 2013.
- Pactó como salario la suma de $567.000, correspondiente al salario mínimo mensual vigente.
- El 20 de septiembre del 2012 sufrió un accidente laboral mientras se encontraba en las bodegas de la empresa.

- Desde la fecha del accidente hasta el año 2018 le hicieron cirugías, tuvo controles médicos e incapacidades.
- El 03 de enero del 2019, al ingresar a la empresa para empezar turno, se encontró un celular marca LANIX, el cual por la premura del tiempo lo guardó en el casillero para entregarlos al finalizar la jornada laboral.
- A las 16:16 fue abordado por personal de seguridad de la empresa, quienes le pidieron abrir el casillero y ubicaron el celular que se había encontrado en horas de la mañana.
- Ese mismo día recibió comunicado dende le informan que debe rendir los respectivos descargos.
- El 11 de marzo del 2019 se llevó a cabo la diligencia de descargos en las oficinas administrativas de Cruz Verde S.A.S.
- El 8 de abril del 2019, mediante oficio, le comunicaron la terminación del contrato de trabajo con justa causa.
- El 12 de julio del 2019, mediante escrito, solicitó reintegro debido a su condición de salud, pues con ocasión del accidente laboral se le ha disminuido su condición fisica y se encuentra en espera de un reemplazo de rodilla.
- El 23 de julio de 2019, la demandada le informó la no viabilidad de la solicitud elevada.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA DE REPRESENTACIONES E INVERSIONES ELITE S.A.S.

Se opuso a la totalidad de pretensiones.

Con el fin de que no se acceda a las pretensiones, argumentó que:

- Entre el demandante y esta existió contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, que estuvo vigente entre el 09 de abril de 2012 y el 08 de enero del 2013. A partir del 09 de enero de 2013 existió un contrato de trabajo que finalizó el 09 de abril del 2019, por una justa causa atribuible al demandante, debido al grave incumplimiento de sus obligaciones legales, laborales y reglamentarias.
- El día 03 de enero del 2019, a las 10:10 a.m. el trabajador Juan Camilo Suarez Ramírez reportó la pérdida de un teléfono celular merca LANIX de color negro dentro de las instalaciones de la compañía, por esta

razón, desde el área de seguridad, se realizó una revisión de las grabaciones de seguridad de la compañía, de la cual se evidenció que el dueño del celular lo dejó en una matera ubicada en el pasillo que conduce hacia los lockers, luego sobre las 6:56 el demandante tomó el teléfono móvil en cuestión y lo guardó en su locker.

- En razón a los hallazgos efectuado, a las 16:00, los subdirectores Fernando González y Leonardo Mejía, junto con el coordinador de seguridad Juan Sebastián Buitrago efectuaron requisa del locker del actor, y tras su autorización, se encontró el teléfono, frente a lo cual, el demandante refirió que se lo encontró en la calle.

Propuso las excepciones perentorias de:

1. Inexistencia de la Obligación y cobro de lo no debido
2. Prescripción
3. Buena fe

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado de conocimiento, en sentencia de fecha 13 de septiembre del 2022, resolvió:

1. Declarar probadas las excepciones de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, propuesta por la empresa demandada.
2. Absolver a la demandada Droguerías y Farmacias Cruz Verde de todas y cada una de las pretensiones incoadas en su contra por Diego Carbonell Villalobos.
3. Sin costas en esta instancia.

Argumentó que la ocurrencia del hecho motivo del despido no está en discusión, que dicha situación no está consagrada como grave dentro de las políticas de la empresa, y por tal motivo, le corresponde determinar si es grave y, por ende, si conlleva a la terminación del vínculo laboral.

Al respecto, consideró que la situación es grave, y que el actor no justifica la omisión argumentando que olvido reportarlo, y que no reprocha si la intención del actor era hurtar o no el celular, lo que reprocha como grave es tomar sin justificación alguna un bien que no era de su propiedad, y al decidir hacerlo, no reportarlo, a pesar que entre sus funciones no estaba tener en custodia las

cosas que aparecen perdidas o abandonadas, situación que genera una situación de desconfianza al interior de la empresa y de los compañeros, pues quedó probado que todos sabían sobre la retención del celular por parte del actor y que solo hasta que el departamento de seguridad ordenó la apertura del locker lo entregó.

Adicionalmente, arguyó que la demandada cumplió los requisitos de inmediatez y debido proceso a la hora de tomar la decisión de terminación del contrato de trabajo.

De otra parte, que los trabajadores protegidos por fuero de estabilidad laboral son aquellos que tienen una condición que les impide desarrollar su labor con normalidad, y en el presente asunto, el actor no tenía ninguna limitación o ningún obstáculo para desarrollar su función y en esa medida, no se puede reprochar una actitud discriminatoria por parte del empleador.

CONSIDERACIONES

Procede el despacho a estudiar el presente proceso, dando aplicación al grado jurisdiccional de consulta en favor de la parte demandante, por lo cual, es necesario señalar que no es objeto de discusión que el demandante se vinculó laboralmente con la demandada, con fecha 9 de abril del 2012, mediante contrato de trabajo a término fijo de 3 meses, por el cual se pactó el salario mínimo legal vigente, luego, el 26 de diciembre del 2012 se modificó la modalidad contractual a término indefinido a partir del 09 de enero del 2013, el 11 de marzo del 2019 se llevó a cabo diligencia de descargos en las oficinas administrativas de Cruz Verde S.A.S., el 08 de abril del 2019 Cruz Verde comunicó al demandante la decisión de terminar el contrato de trabajo; pues dichas afirmaciones fueron aceptadas por la demandada en el acto de contestación.

En esa medida, no es objeto de discusión la existencia del contrato, la modalidad contractual, los extremos laborales y el salario pactado; por lo cual, pasa el despacho a determinar si la terminación del contrato de trabajo es injusta, y a partir de allí, determinar si el actor tiene derecho al reconocimiento de la indemnización pretendida.

Para resolver, recordemos que a parte demandante acreditar el despido, como

lo consideró la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en reiterada jurisprudencia, como por ejemplo en la sentencia SL4547-2018, Radicación No. 70.847.

Revisado el expediente se encuentra que la parte actora cumplió con esta carga procesal, la cual la acreditó con la carta de terminación del contrato (Documento 02 pg. 53), en la cual la demandada señaló:

> "*Nos referimos a continuación a las graves faltas cometidas por Usted en vigencia del contrato de trabajo, que fueran ventiladas en la diligencia con el lleno de los requisitos legales, rendida el pasado 11 de marzo de 2019, la cual damos aquí por reproducida, y donde se evidenció que usted incumplió sus deberes y obligaciones contractuales adquiridas con la empresa, teniendo en cuenta que transgredió el código de ética, los valores corporativos de la empresa, como el reglamento interno de trabajo, al hallar en el casillero asignado por usted, un celular marca LANIX color Negro, el cual fuer reportado extraviado por el colaborador Juan Camilo Suarez Ramírez, situación de la cual no dio aviso oportuno en el área de seguridad, y que se evidencia en los videos de seguridad de las instalaciones de la empresa.*
>
> *…*
> *Durante la audiencia de Descargos manifestó tener claras sus funciones como de los valores corporativos de la compañía, divulgados mediante una campaña corporativa "yo te valoro", informa que con anterioridad ha encontrado en las instalaciones del CEDI objetos con dueño desconocido, donde siempre ha seguido el mismo procedimiento; los guarda en su casillero y cuando cuenta con tiempo los pone a disposición del área de seguridad. Sin embargo, manifestó que el pasado 03 de enero de 2019, mientras se alistaba para el inicio de su jornada laboral halló un celular en las instalaciones del CEDI, que según usted se encontraba en mal estado decidiendo guardarlo en su locker, aproximadamente a las 7:00am. Finalmente, informa adicionalmente que el celular fue encontrado aproximadamente a las 4:00pm en el casillero a usted por personal de seguridad, olvidando en la hora de almuerzo reportar el hallazgo.*
>
> *Ahora bien, para la empresa no es de recibo las explicaciones que usted brinda para el caso en concreto toda vez que usted no cumplió con el conducto regular establecido por la compañía y por la Dirección de control de Riesgo al omitir reportar el hallazgo de un celular marca Lenix, que fue encontrado por usted en las instalaciones del CEDI y que no era de su pertenencia, más aun cuando de manera consciente conocía el procedimiento que debía llevar a cabo ya que en anteriores situaciones y según la costumbre usted mismo manifiesta haber encontrado objetos que no le pertenecían y que había reportado. Conforme a lo anterior para la empresa es más que evidente que usted conocía a fondo el procedimiento que se debe seguir en caso de que se presente una situación similar, Cabe*

recalcar que la lógica natural del hombre obliga que la comisión de estos hechos se informe de manera inmediata, con el fin de mitigar el inconveniente y no generar un mal ambiente, con el fin de mitigar el inconveniente y no general en mal ambiente en el centro de trabajo. Omisión que atenta contra el principio de buena fe que debe primar en las relaciones laborales.

Con base en todo lo dicho, y toda vez que los descargos por usted realizados en nada justifican sus conductas irregulares, anómalas, conscientes, negligentes y contrarias a los procedimientos establecidos por la empresa dentro del código de ética, valores corporativos, le notificamos que damos por terminado su contrato con justa causa a partir de la fecha"

En ese orden de ideas, se reitera, la parte actora cumplió su carga procesal de acreditar el hecho del despido. Y a partir de allí, le corresponde a la demandada acreditar la ocurrencia de los motivos esgrimidos como justa causa de la finalización del vínculo, o en su defecto acreditar que canceló la correspondiente indemnización por despido injusto.

Al respecto, es necesario recordar que el párrafo del artículo 62 del C.S.T. dispone que "…*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.*"

Ahora bien, no es objeto de discusión la ocurrencia de los hechos esgrimidos por la demandada en la carta de terminación del vínculo laboral, pues la demandante lo aceptó al plantear el hecho 18 de la demanda y lo reiteró al absolver interrogatorio de parte.

Así las cosas, pasa el despacho a determinar si constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, bajo los postulados del artículo 62 de Código Sustantivo del Trabajo. Al tema, es necesario señalar que el juez puede enmarcar los hechos en una causal legal diferente a la enunciada por el empleador. Como lo ha considerado la Sala Laboral de la corte Suprema de Justicia como en sentencia SL 525-2020. Radicación No. 74.363, en los siguientes términos:

"*Resulta relevante para desatar el recurso, recordar que el empleador, al momento de dar por finalizado el contrato de trabajo, tiene la obligación de aducir concretamente los hechos con fundamento en los cuales adopta su decisión, sin que con posterioridad pueda variar los supuestos*

fácticos que dieron lugar a tal determinación. Además, ***se ha puntualizado que le corresponde al Juez laboral, verificar la ocurrencia de las situaciones fácticas y determinar si los mismos constituyen justa causa para dar por rescindir el vínculo, de acuerdo a las causales previstas para el efecto en la ley, en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo, en la convención colectiva o en cualquier otra disposición que regulen la relación laboral.***

Se ha decantado por la Corporación, que ***lo principal en estos casos es que el trabajador tenga certeza acerca de los motivos por los cuales el demandado decide terminar el contrato de trabajo, de ahí que, inclusive, ha considerado viable que el fallador los enmarque en un numeral o causal diferente****.*

Ahora, por ser pertinente se trae a colación el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del código sustantivo del Trabajo, norma que establece:

"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"

Respecto de dicha causal, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia del 18 de septiembre de 1973, reiterada en sentencia SL, 10 mar. 2012, rad. 35105, que:

"… se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <… cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos…>.

"En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación […]

'En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo…'
…

"…La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato."

Ahora, contrario a lo aducido por la juez de primera instancia, esta sede judicial considera que la demandada si calificó como grave la actuación del demandante, específicamente en el numeral 7 de la cláusula sexta, que entre las faltas graves y justas causas de terminación del contrato, determinó: "*Cualquier falta a la ética, a juicio del EMPLEADOR"*

Al respecto, recordemos que la ética, de conformidad con determinado por la Real Academia Española, corresponde a: "…*Conjunto de normas morales que rigen la conducta de una persona en cualquier ámbito de la vida*"

Además, de conformidad con el concepto expuesto por la Escuela Superior de Negocios de Monterrey, en la página https://www.escuelasuperiordenegocios.mx/post/%C3%A9tica-social-componentes-caracter%C3%ADsticas-y-ejemplos corresponde a:

> "*…un concepto que se ocupa de la conducta moral de los individuos, así como de sus realidades colectivas y la combinación de sus individualidades. Se trata de todas* ***las normas de comportamiento que tenemos las personas para poder convivir de forma pacífica con los demás, respetando la integridad física y moral propia y ajena***.
>
> *Es decir, se trata de aquellos comportamientos socialmente deseables que se deberían llevar a cabo en una sociedad para que esta sea un buen espacio de convivencia en el que poder vivir*.

Ahora, si bien el demandante al rendir descargos el 11 de marzo del 2019 señaló, que "*…, yo no lo entregue porque estaba sobre la hora, ya no alcanzaba a timbrar. Ese día se me paso… nunca pensé actuar de manera intencionada la verdad se me olvidó por completo" y* al absolver interrogatorio de parte, informó que "*…se me olvidó en el transcurso de todo el día el celular"*

Y como bien lo dijo el apoderado de la parte actora al rendir los alegatos de conclusión, ni la empresa ni esta juzgadora puede concluir que el querer del demandante era hurtar el celular; sin embargo, lo que la demandada reprochó, fue que: *i)* no avisó oportunamente al área de seguridad, a pesar que disfrutó de una hora de almuerzo y un break de media hora y *ii)* cuando fue requisado el casillero por el área de seguridad, y al ser indagado de donde había encontrado el celular afirmó que lo encontró en la calle. Y fueron esas las acciones que a juicio de la demandada constituyen una falta grave a la ética.

Ahora, si bien en principio la calificación de que una acción es o no ética podría parecer subjetiva, de conformidad con la definición planteada en líneas atrás, considera que este despacho, que se limita a definir si un determinado acto genera o no un buen espacio de convivencia en un determinado lugar, el cual a juicio de la empleadora, se transgredió con las acciones del actor.

Así las cosas, las razones esgrimidas por la demandada resultas justas, en consecuencia, el demandante no tiene derecho al pago de la indemnización solicitada.

De otra parte, cabe aclarar que el despido no es una sanción disciplinaria y, por lo tanto, para su determinación no es obligatorio seguir el trámite que presupone la ley para la imposición de las sanciones, salvo si las partes involucradas lo pactaron.

Al respecto, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia SL15245-2014, Radicación No. 53.676, M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, reiterada de manera reciente en las sentencias SL2351-2020 y SL496-2021 consideró:

> "*No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta 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 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*[1]*; 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*

[1] El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

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."

Así las cosas, esta sede judicial comparte los argumentos de la juez primigenia, en el entendido, que se presentó inmediatez entre la situación que motivó el despido y la terminación propiamente dicha, pues recuérdese, que la situación se presentó el 03 de enero del 2019, el actor salió a vacaciones, como lo confesó al absolver interrogatorio de parte, la diligencia de descargos de celebró el 11 de marzo del 2019 y la demanda tomó la decisión de terminar el contrato de trabajo a partir del 09 de abril del 2019.

Además, revisado el reglamento de trabajo, observa el despacho que para el momento de los hechos no estaba consagrado un procedimiento previo para la terminación del contrato de trabajo.

En otro asunto, en el escrito de demanda se puso de presente unas situaciones respecto del estado de salud del demandante, un accidente laboral el 20 de septiembre del 2012, intervenciones quirúrgicas, controles médicos e incapacidades.

Al respecto, el despido tiene la posición que dicha garantía se predica de las personas que han sido calificadas con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%, de conformidad con la postura de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, como en la sentencia SL 711 del 2021, M.P. Gerardo Botero Zuluaga, donde se consideró:

"la Corte de antaño viene señalado, que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad con una limitación igual o superior al 15%, independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas.

...

la prohibición que contiene el artículo 26 de la citada Ley 361, relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su invalidez, salvo que medie autorización del Ministerio de la Protección Social, se refiere a las personas consideradas por esta ley como limitadas, es decir, todas aquellas que su discapacidad comienza en el 15% de pérdida de capacidad laboral, cuya acreditación puede darse luego de un análisis integral y conjunto de los diversos medios de prueba, que permitan concluir el conocimiento del empleador sobre las especiales condiciones de salud de su trabajador al momento

del fenecimiento contractual, incluso si existe una calificación de pérdida de capacidad laboral superior al 15%, en vigencia de la relación laboral, pero calificada después de su finalización."

Y para el caso, el demandante no está calificado, en esa medida, no procede estudio de bajo ese contexto.

En consideración a lo anteriormente expuesto, se confirmará la sentencia emitida en el juzgado de origen.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veintidós Laboral del Circuito de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

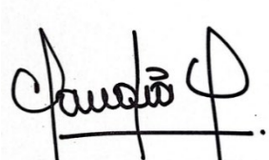
R E S U E L V E:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia estudiada en grado jurisdiccional de consulta, por lo antes expuesto

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

Las partes se notifican por EDICTO de conformidad con los art. 40 y 41 del C.S.T. y de la S.S.

Cúmplase y por secretaria, devuélvase el expediente al Juzgado Primero Municipal de Pequeñas Causas Laborales, por ser el de origen.



CLAUDIA CONSTANZA QUINTANA CELIS

Juez