TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ
Magistrada Ponente

Proceso	**Ordinario Laboral**
Accionante	**Francini López Piamba**
Accionado	**Fábrica Nacional de Autopartes S.A. FANALCA S.A.**
Radicado	**76001-31-05-013-2017-00448-01**

Sentencia N°. 047

Aprobada mediante acta No.047

Santiago de Cali, veintiséis (26) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

Procede la Sala Quinta de Decisión Laboral a pronunciarse[1] del grado jurisdiccional de consulta de la Sentencia No. 001 del 26 de enero de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por **FRANCINI LÓPEZ PIAMBA** contra la **FÁBRICA NACIONAL DE AUTOPARTES S.A. - FANALCA S.A.**

I. ANTECEDENTES

Pretendió el demandante, que se condene a Fanalca S.A. al reconocimiento y pago de indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuantía de $4.533.466, a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por mora en el pago de acreencias laborales. De manera subsidiaria, y en caso de que el despido se declare ilegal,

[1] La sesión se lleva a cabo virtualmente mediante el uso de las TIC's, de conformidad con los artículos 1º y 2º de la Ley 2213 de 2022, y se profiere sentencia escrita, según lo dispuesto en el numeral 1º del artículo 13 *ibidem*, que modificó el artículo 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

solicita se ordene su reintegro al cargo que venía ejerciendo o a uno similar, junto con los salarios dejados de percibir desde su retiro.

Para sustentar sus pretensiones refirió como fundamentos fácticos, que desde agosto de 2008 inició la relación laboral directa con Fanalca S.A., mediante contrato laboral a término indefinido; que el cargo para el que fue contratado fue el de "mecánico de mantenimiento", y que su último salario devengado fue el de $1.053.000.

Argumentó, que el 15 de agosto de 2014 fue llamado a rendir descargos por actos que no eran de su responsabilidad, tales como no verificar el estado de aseo de un lugar determinado y no verificar que su compañero de labores usara los elementos de protección personal; que en dicha diligencia no se le preguntó si deseaba estar asistido por un abogado de confianza y tampoco se tuvo en cuenta que los actos imputados no eran del resorte de su cago, pues las presuntas faltas fueron cometidas por terceros (una aseadora y otro mecánico). No obstante lo anterior, la demandada dio por terminado su contrato de trabajo sin cancelarle la indemnización por despido injustificado.

II. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La sociedad demandada se opuso a todo lo pretendido y frente a los hechos aceptó que en el año 2008 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con el demandante y que el último salario devengado por el actor fue $1.053.800. Los demás hechos los negó.

Argumentó en su defensa, que el cargo para el que fue contratado el actor fue el de mecánico industrial; que el contrato laboral terminó el 20 de agosto de 2014 porque el actor incurrió en falta grave comprobada, ya que incumplió las normas de seguridad para realizar trabajos *en altura y en caliente*, con lo cual puso en riesgo su vida y la de sus compañeros de trabajo. Relató que el actor o tuvo en

cuenta que se estaba utilizando *"tiner"* para labores de aseo contiguas al sitio que se le había asignado para trabajar y una chispa producida por el oxicorte (soplete que se usa para cortar acero a altas temperaturas), generó una ola de fuego que pudo terminar en un incendio general de las instalaciones de la empresa. Además, cuando se acudió al sitio de los acontecimientos se detectó que el demandante estaba realizando trabajo en alturas a más de 1.50 metros sin los elementos de protección que se le habían entregado como medida obligatoria (arnés y línea de vida).

Agregó que las faltas estaban relacionadas con las funciones asignadas y el incumplimiento de las normas de seguridad industrial, las cuales eran conocidas por el trabajador; que el actor fue escuchado en descargo y que en dicha diligencia aceptó haber cometido las faltas endilgadas y haber puesto en riesgo su vida y la de sus compañeros de trabajo.

Aclaró que la empresa sí le informó que podía presentarse a la diligencia de descargos acompañado de dos compañeros de trabajo; que al momento de los hechos el actor estaba realizando labores propias del cargo contratado, lo aceptó el actor en la diligencia de descargos y que la justa causa se estructuró por incumplimiento de normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y en la cláusula primera del contrato de trabajo; que la empresa no ha violado el debido proceso, pues el contrato terminó con justa causa, previo agotamiento de un proceso disciplinario, por lo que no existe obligación a pago alguno por indemnización de despido injusto, ni indemnización moratoria pues a la finalización del contrato se le pagaron todos los salarios y prestaciones sociales causadas como se demuestra con la copia aportada de la liquidación de las mismas.

Finalmente propuso las excepciones de *"pago, compensación, prescripción, petición de lo no debido, legal y justa causa de terminación del contrato de trabajo"*.

III. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Así las cosas, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 001 del 26 de enero de 2021, resolvió:

> *"PRIMERO: ABSOLVER a la Fábrica Nacional de Autopartes S.A. FANALCA S.A de todas y cada una de las pretensiones de la acción, incoadas en su contra por el señor Francini López Piamba identificado con la cedula de ciudadanía no. 24.414.749, según las consideraciones de esta sentencia.*
>
> *SEGUNDO: Se CONSULTA la presente la sentencia con la Sala Laboral del Honorable Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, por resultar totalmente adversa a las pretensiones del demandante, ello en el evento que no fuera apelada.*
>
> *TERCERO: Se CONDENA en costas al demandante en favor de la empresa demandada, para lo cual se fijan como agencias en derecho la suma de $100.000.".*

A tal decisión llegó la *a quo*, tras argumentar que:

> *"(…) Del análisis armónico de las 2 fuentes de derecho laboral, esto es el contrato individual de trabajo y el reglamento interno, la calificación de grave de la falta se encuentra acreditada en la instancia, relacionada con la desatención de las normas de salud y seguridad en el trabajo.*
>
> *Examinamos ahora el perfil de funciones del cargo de mecánico glosado en el plenario, cuya misión contempla el diagnóstico, programación y ejecución de labores de mantenimiento mecánico, relacionando los numerales 5.2 y 5.9, verificar el funcionamiento del equipo a reparar y revisar el área en la cual se ejecutó la labor, se encuentre en orden y aseado para entregar el trabajo con el respectivo jefe inmediato al operario de la máquina y mantener el sitio de trabajo limpio.*
>
> *Se desprende del manual anterior, la responsabilidad del empleado en la verificación de la disposición del sitio de trabajo para el desempeño de las funciones de su cargo, que por lo específico nada tiene que ver con el personal de aseo de la empresa general, mucho menos se encuentra sujeto a la supervisión inicial de un superior para la realización de labores, pues precisamente para eso se le encomendaron formalmente tales tareas de verificación y aseo relacionadas con su puesto de trabajo".*

Respectó de la diligencia de descargos practicada al actor el *a quo* aseveró:

"(…) Obra a folios 33, 37, 99, 100 y 102, la convocatoria a la diligencia de descargos y su desarrollo de cuyo análisis armónico relieva: a) con fecha 01 de agosto de 2014, se convoca para el 4 de agosto, dándole la posibilidad de presentarse con dos compañeros de trabajo. b) La realización de la diligencia aludida el 15 de agosto de 2014, registrando la antigüedad de ese año en la empresa y el conocimiento de las funciones, procesos y obligaciones inherentes al cargo al igual que el reglamento interno de trabajo y la posibilidad de acompañarse de un compañero, derecho del que no quiso hacer uso, como también el conocimiento del informe sobre lo sucedido. c) Admite el dependiente saber que iba a trabajar con oxicorte por lo que despejaron el área, pero una chispa cayó dentro de la cabina, donde estaban trapeando con tíner, siendo su error no haber revisado ella, lo que al no ser de su conocimiento generó un incidente, confesando igualmente conocer el procedimiento que se debe seguir para ese tipo de trabajo al igual que las herramientas y capacitación necesarias para el desarrollo de sus funciones. d) Acepta el actor que faltaron algunas medidas de protección necesarias como la de uno de sus compañeros, que se subió sin portar el arnés de seguridad pese a conocer sobre el tema y se le pasó, siendo consciente de la omisión y la configuración de la falta al reglamente interno de trabajo, así queda ese documento.

Pues bien, el tiempo transcurrido entre la convocatoria y la realización de la diligencia de descargos, y la desvinculación, nos permite colegir que no hubo apresuramiento del empleador, mucho menos sorpresa para el empleado en la averiguación de los hechos a colegir en el trámite disciplinario interno, sin que ninguna fuente de derecho laboral legal o extra legal aplicable a la empresa disponga la necesidad de acompañarse con un abogado en la rendición de descargos, cuya gestación de conocimiento de la norma interna y el manual de funciones, la oferta de acompañamiento de compañero rechazado por este, la ocurrencia del accidente por su omisión, su gravedad, tuvo consecuencias con el conato de incendio.

Enerva lo narrado en los hechos 6, 8 y 10, por lo que no sólo no cumple con la carga de la prueba de su ocurrencia, sino que también hace perder la credibilidad de su versión en la instancia que me estoy refiriendo al demandante".

En lo atinente a la terminación laboral en concreto estipuló:

"(…) Nos queda por estudiar la comunicación de la terminación del contrato individual de trabajo, sobre cuya calenda y sobre su contenido tampoco se controvierte en la instancia visible a folio 25, 103 y 104 de nuestro cuaderno procesal, frente a esta prueba iniciamos por decir que la misiva cumple con las exigencias y formalidades del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, con sustento de fondo al momento de la ocurrencia de los hechos clara e inequívocamente aceptados en la diligencia de descargos, fundamentándose en las normas legales y reglamentarias, por razones ya reseñadas cuya gravedad genera la terminación unilateral del contrato con justa causa invocado por la empresa demandada.

Sin perjuicio de lo anterior, estudiamos ahora las declaraciones testimoniales de las partes, en este caso la pasiva rendida en audiencia pública en procura de establecer su contrariedad con lo ya evidenciado, con la prueba documental como lo sería que los hechos no ocurrieron, que la diligencia de descargos no se llevó a cabo o que ese no fue su contenido, o que no se garantizó el derecho de defensa al subordinado, así sea de ejemplo con la práctica de una prueba por él solicitada o la rectificación de información relevante, (…)

En esta prueba testimonial habla el señor Carlos Andres Steffens Acuña, jefe de talento humano de la demandada quién corrobora en todo, la versión de la pasiva en cuanto a la regulación y la realización de la diligencia de descargos, sin presenciar esta segunda.

Refiriéndonos ahora a los interrogatorios de parte, encontramos que pierde credibilidad la versión de la parte actora por segunda vez, pues en esta diligencia judicial se contradice con lo dicho en la diligencia de descargos en forma clara y sin titubeos, y sin poder endilgar la razón de su incoherencia a quién lo interroga.

También confiesa la parte demandante haber recibido el pago de sus prestaciones sociales conforme la relación laboral surtida, eso sí, pretendiendo el pago de la indemnización que aquí se controvierte, y al ser materia de discusión el pago de lo dejado de percibir de las acreencias durante el tiempo que ha estado cesante como lo afirma en su jurada.

De otra parte se extrajo del interrogatorio de parte de la representante legal de la accionada que esta no logra confesar o no logra la parte actora la confesión de la pasiva en cuanto a la desatención de las normas que regulan la terminación en cuanto a su forma, esto es, respeto del debido proceso, como en su fondo, esto es la ocurrencia de la falta endilgada, quedando claro que no solamente ocurrió la omisión del demandante sino también el conato de incendio que puso en riesgo tanto la vida de este y sus compañeros, como también de las instalaciones y bienes del empleador.

En resumen, de lo anterior no logra superar lo evidenciado con la prueba documental ya analizada, por el contrario, corrobora la gravedad de lo ocurrido, concluyendo así a la probanza de la justa causa invocada por el empleador, haciendo imprósperas las pretensiones de la acción, tanto indemnizatorias como las acreencias frente al periodo ya laborado".

En referencia a la indemnización moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo expuso que no se avizora saldos insolutos por prestaciones ni una demora injustificada que le abra paso: *"(…) contando en el proceso con la liquidación definitiva que aporta la misma parte actora a folio 31, calendada el 20 de agosto de 2014 cuyo pago se certifica el 03 de septiembre de 2014 en la forma como se hace visible a folio 107, esto es, dentro de los 15 días pactados para hacerlo, de acuerdo*

con la cláusula sexta del estatuto contractual visible a folio 97 del expediente, por lo que tampoco emerge en la instancia mala fe del empleador en el impago inmediato de tales emolumentos".

IV. TRÁMITE EN SEGUNDA INSTANCIA

Este despacho judicial, a través de auto No.142 del 15 de septiembre de 2023, se asumió en grado jurisdiccional de consulta el proceso, y se ordenó correr traslado a las partes para que presentaran sus alegaciones finales.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaron los siguientes alegatos:

Alegatos de conclusión de la parte demandada FANALCA S.A.

El demandado a través de su apoderada judicial presentó alegaciones finales como puede observarse del archivo No.04 del expediente digital, cuaderno Tribunal, argumentando:

> *"(…)la Empresa FANALCA S.A., terminó el contrato de trabajo con justa causa, haciendo uso de las normas antes señaladas y teniendo en cuenta que el actor incumplió con obligaciones e instrucciones de trabajo, esto, al omitir en los procedimientos y normas de seguridad para realizar trabajos en altura y en caliente, así como el no hacer uso de los elementos de protección personal para realizar la labor encomendada, poniendo en riesgo la integridad física del actor, de sus compañeros de trabajo y demás personas de la Empresa, a pesar de haber recibido el entrenamiento y la instrucción de cómo se debía realizar éste tipo de trabajos.*
>
> *(…)*
>
> *La Empresa FÁBRICA NACIONAL DE AUTOPARTES- FANALCA S.A. en vigencia de la relación laboral y a su finalización liquidó y pagó en forma legal y oportuna todas las prestaciones sociales a que tenía derecho.*

Frente a este particular, se encuentra probado dentro del expediente laboral que, el actor recibió las acreencias laborales a que tenía derecho.

Además, la parte demandante soporta la pretensión de indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del C.S.T., en el no pago de la indemnización por terminación del contrato de trabajo, desconociendo por completo que la relación laboral finalizó con justa causa.

Por último, es necesario señalar que, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que, la indemnización moratoria no es de aplicación inmediata y debe demostrarse que el Empleador ha obrado de mala fe y en el caso que no ocupa, no obra prueba alguna de la cual pueda vislumbrarse una actuación de mala fe, por parte de la Empresa que represento (…)"

La parte demandante omitió aportar los alegatos de conclusión en el término concedido.

VI. COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Al haber sido la sentencia de primera instancia totalmente adversa a las pretensiones del demandante, es competente esta Sala para resolver en grado jurisdiccional de Consulta, conforme al artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

En ese entendido, se debe decir que el problema jurídico a resolver consiste en determinar (i) si procede el reconocimiento a favor del actor, de la indemnización por despido injusto de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo; (ii) si tiene derecho el actor a reconocimiento y pago de sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y de forma subsidiaria, (iii) si procede en el caso estudiado el reintegro laboral solicitado, con el consecuente pago de acreencias laborales.

VII. CONSIDERACIONES

Para tal efecto, sea lo primero señalar que en este asunto no es materia de discusión que: (i) entre el actor y la sociedad demandada fue suscrito contrato

de trabajo a término indefinido del 25 de febrero de 2008 al 20 de agosto de 2014; (ii) que el contrato terminó por justa causa; (iii) que el actor fue escuchado en descargos el 15 de agosto de 2014 y (iv) que su último cargo fue el de mecánico industrial.

De las pruebas documentales aportadas al proceso se encuentra que el actor fue citado a diligencia de descargos el 1 de agosto de 2014, "*por posible incumplimiento de sus funciones*", citación en la cual se le advirtió que si deseaba podía acudir con dos compañeros de trabajo (fl. 139 A01 C- 1), derecho al cual el actor renunció expresamente en la diligencia de descargos (fl. 140 al 142 A01 C- 1). Así, con independencia de si era o no una condición indispensable para la validez de la diligencia, lo cierto es que el trabajador expresó válidamente su deseo de acudir en solitario, por lo que ha de concluirse que la diligencia se llevó a cabo bajo los parámetros legales, con observancia del debido proceso y el respeto al derecho de defensa y contradicción del trabajador.

De igual forma, se constata que la diligencia se llevó a cabo el 15 de agosto de 2014 y que, en su curso, ambas partes podían aportar o solicitar las pruebas que estimaran pertinentes, tanto documentales como testimoniales, facultad que no utilizó el actor. Conviene aclarar además que no se vislumbra en el plenario la existencia de un procedimiento disciplinario especial de orden reglamentario, convencional o contractual que debiera agotarse previo al despido, de donde se infiere que era deber del empleador agotar previamente al despido, de donde se infiere que la accionada debía conducirse por lo establecido legalmente, siendo entonces su obligación brindar la oportunidad al trabajador de ser escuchado y de defenderse y/o controvertir las faltas endilgadas, lo cual se cumplió a cabalidad en el *sub judice*.

Tal criterio ha sido el sentado por la jurisprudencia especializada, entre otras en sentencia CSJ SL2351- 2020, que en lo pertinente dispuso:

> *"De tal manera que no pudo incurrir el ad quem en el desconocimiento del «debido proceso» en los términos del citado artículo 29 constitucional como lo alega la recurrente, al no aceptar que el despido del actor fue ilegal por no habérsele permitido conocer los cargos que se le imputaban y ser asistido por los compañeros de trabajo para ser oído en descargos. Ciertamente, como lo anotó el ad quem, la legislación laboral no exige este procedimiento para terminar el contrato de trabajo con justa causa."*.

De igual forma, tampoco puede pasar por alto esta instancia judicial, que al revisar la diligencia de descargos practicada el 15 de agosto de 2014 (fls. 47 al 49 A01 C- 1) y que fue acompañada con el escrito de demanda, el señor López Piamba de manera clara, concisa y responsiva acepta que no portó todos los elementos de protección personal en la realización de sus labores, que no cumplió con las medidas de seguridad industrial requeridas, pese a estar capacitado sobre ellas, y que el suceso ocurrido es una falta al reglamento de trabajo, que contraría las normas y procesos establecidos por la empresa. Es decir, el actor aceptó plenamente su responsabilidad en la comisión de la falta.

En ese orden de ideas, también se debe resaltar, que obra en el expediente oficio fechado del 19 de agosto de 2014, (fls. 50 y 51 A01 C- 1), por el cual la demandada le comunica al demandante la terminación de su contrato de trabajo con justa causa a partir del día 20 de agosto de 2014, argumentando la omisión de su parte en las normas de seguridad para realizar trabajos *en altura y en caliente*; no usar o permitir el no uso de los elementos de protección personal al realizar la labor encomendada, poniendo en riesgo su integridad física, la de sus compañeros de trabajo y demás personas pertenecientes a la compañía, a pesar de haber recibido el entrenamiento y la instrucción de cómo se deben realizar este tipo de trabajos:

Yumbo, 19 de Agosto de 2014

JUSTA CAUSA

Señor(a)
FRANCINI LOPEZ PIAMBA
MECANICO

Por medio de la presente le comunico que FANALCA S.A., no encontró satisfactorias las explicaciones contenidas en su Acta de Aclaración del día 15 de Agosto de 2014 y ha resuelto dar por terminado su contrato de trabajo a partir del día 20 de Agosto de 2014, por existir una justa causa para ello, con base en los siguientes motivos que constituyen faltas graves, así:

Omisión de su parte en las normas de seguridad para realizar trabajos en altura y en caliente de igual manera el no usar ó permitir el no uso de los elementos de protección personal al realizar la labor encomendada, poniendo en riesgo su integridad física, la de sus compañeros de trabajo y demás personas pertenecientes a la compañía, a pesar de haber recibido el entrenamiento y la instrucción de cómo se deben realizar este tipo de trabajos.

Cabe anotar que esta conducta es una falta grave al Reglamento Interno de Trabajo, por lo que pudo desencadenar en términos de la afectación de la integridad física y la vida misma de las personas que se encontraban en el área, así como de la infraestructura física de la compañía, y las implicaciones que tendría esto en materia laboral, civil y comercial para la compañía.

En diligencia de aclaración el día quince (15) de Agosto de 2014, usted acepta su responsabilidad en los hechos y reconoce la omisión en las medidas de seguridad necesarias para la realización de este trabajo y el alto riesgo que se generó a raíz de este hecho, lo cual se constituye en una falta grave, fundamentados en las normas y disposiciones contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo y en Código Sustantivo de Trabajo así:

Igualmente, en dicha misiva se le informó que tales conductas eran consideradas falta grave al reglamento interno de trabajo y por tanto eran suficientes para terminar el contrato con justa causa con fundamento en las siguientes disposiciones:

- *Reglamento Interno De Trabajo (fls. 97 al 121 A01 C- 1)*
  "ARTICULO 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:
  e) Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
  i) Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo con el fin de evitar accidentes de trabajo.

  ARTICULO 43. Son obligaciones especiales 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 la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
  7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y ordenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
  9. Cumplir con todos los procedimientos internos establecidos para el desempeño del

cargo, así como también con las instrucciones, manual de funciones o clausulas adicionales al contrato de trabajo donde se consignen obligaciones o procedimientos especiales inherentes al cargo desempeñado.

ARTICULO 45. Se prohíbe a los trabajadores:
9. Incurrir en violaciones a las instrucciones laborales que de manera particular se le impartan para el desempeño de sus funciones o incumplir con las cláusulas adicionales a los contratos de trabajo que contengan procedimientos y obligaciones especiales inherentes al cargo desempeñado.

OTRAS PROHIBICIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR

10. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres o salas de trabajo, tales como fumar donde ello tuviere prohibido, introducir sustancias i elementos peligrosos a los locales de la empresa, conducir a excesiva velocidad de la misma, no utilizar los elementos que esta suministra para la realización de trabajos peligrosos y contravenir cualquier regla o seguridad o prudencia.

ARTICULO 48. Constituyen faltas graves:
d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

- *Código Sustantivo Del Trabajo, artículos 58, 60 y 62".*

En tal contexto, a efectos de corroborar si la falta cometida y aceptada por el actor era causal de despido con justa causa, la Sala se remite a reglamento interno de trabajo (fls. 97 al 121 A01 C- 1) que en su parte pertinente "*capitulo XIII. escala de faltas y sanciones disciplinarias*", en su artículo 48 estipula como falta grave "*d) la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias*".

El contrato de trabajo, por su parte, (fls. 137 y 138 A01 C- 1), en su cláusula octava y novena describe como faltas graves y justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, las siguientes:

"OCTAVA: EL PATRONO considerará como faltas graves y justas causas para dar por terminado el presente contrato de trabajo las siguientes: a) Recibir el trabajador hasta 3 llamadas de atención en el trabajo. b) La no asistencia puntual al trabajo, sin excusa suficiente a juicio del PATRONO, por la tercera vez. c) Las desavenencias, malos tratos,

ofensas, etc., con sus compañeros de trabajo. d) El hecho de presentarse al trabajo bajo efectos de bebidas embriagantes o alucinógenas, denotada por su olor característico o estado, sin importar la cantidad ingerida, por la segunda vez. e) La suspensión al trabajo, hasta por la segunda vez. NOVENA: Al presente contrato se le consideran incorporadas todas las normas legales pertinentes, las normas del Reglamento Interno de Trabajo y las normas del Reglamento de Higiene y Seguridad de la Empresa, normas, artículos y reglamentos que el trabajador conoce y acepta". Subrayado fuera del texto

De lo anterior, se extrae que el incumplimiento grave de las normas para la seguridad en el trabajo que, el actor manifestó durante sus descargos conocer plenamente, se constituye en un incumplimiento grave de obligaciones contractuales y por tanto estructura una justa causa para el desahucio, tal y como aconteció en el presente asunto.

Igualmente en el acto de terminación laboral, se aludió al Código Sustantivo del Trabajo, específicamente a los artículos 58 (obligaciones especiales de trabajador), 60 (prohibiciones a los trabajadores) y en especial el 62 (terminación del contrato por justa causa), pues en el numeral 6 de este último artículo se cita como justa causa de despido: *"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".*

Entonces concluye la Sala que el empleador demandado se encontraba facultado para dar por terminado el contrato de trabajo con el actor, pues se comprobó y demostró en el proceso de manera suficiente, que el trabajador demandante fue irresponsable y descuidado en sus labores, desconociendo sin causa aparente las normas de seguridad laboral, lo que le llevó a incurrir en un incumplimiento grave de sus obligaciones, con lo cual puso en riesgo no solo su propia vida sino también la de sus compañeros de trabajo y la infraestructura de la empresa donde laboraba, al punto que generó un incidente que pudo tener un desenlace lamentable. Luego, teniendo en cuenta que el actor aceptó conocer plenamente las normas sobre precaución y seguridad para trabajo en "*alturas y en caliente*",

que desconoció las mismas sin motivo justificado, según declaró en diligencia de descargos y que ello constituye un incumplimiento grave de sus obligaciones como trabajador, de acuerdo con el contrato, el Reglamento Interno de Trabajo y el Código Sustantivo, se advierte demostrada la justa causa de despido alegada por la empresa.

Así, al estar acreditada la justa causa de despido alegada por la empresa demandada, se impone igualmente absolver de la indemnización por despido injusto reclamada, así como el reintegro pretendido de manera subsidiaria, pues no se evidencia causal que acarre la ilegalidad o ineficacia del despido.

Frente a la sanción moratoria del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que no procede, en tanto que el demandante durante su interrogatorio declaró que no existen saldos pendientes por salarios y/o prestaciones sociales pendientes de reconocimiento por parte de Fanalca S.A. Así señaló:

> *"las prestaciones fueron pagadas cumplidamente por la empresa, la indemnización de pronto es por el tiempo que yo llevaba laborando y por el tiempo que ya estoy en la calle".*

Lo anterior, encuentra respaldo documental en la liquidación definitiva aportada tanto por el demandante como por la empresa demandada, de fecha 02 de septiembre de 2019 (fls. 45-46 y 145-146 A01 C- 1) y en certificación de pago del 21 de junio de 2018 (fl. 147 A01 C- 1), que da cuenta del pago realizado por la sociedad demandada a favor del actor por concepto de liquidación de prestaciones sociales a la finalización del contrato laboral, pago que se efectuó en un término razonable, de acuerdo con la cláusula sexta del contrato individual de trabajo que a su tenor expresa: "*Cuando por cualquier causa se prescinda el presente contrato de trabajo, las partes acuerdan conceder un plazo de quince (15) días al PATRONO, para el pago de las prestaciones sociales, sin que haya lugar de indemnización alguna por tal hecho*". Por tanto, tampoco prospera la pretensión planteada en ese sentido.

Las anteriores motivaciones son suficientes para confirmar la sentencia de primer grado en su integridad.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia No. 001 del 26 de enero de 2021, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS en el grado jurisdiccional de consulta.

TERCERO: Por Secretaría, **NOTIFÍQUESE** esta sentencia por edicto electrónico que se fijará por el término de un (1) día en la página web de la rama judicial, en el micrositio de la Secretaría de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali. Ello de conformidad con el artículo 40 del CPTSS y las providencias CSJ AL647-2022 y CSJ AL4680-2022.

CUARTO: En firme la presente decisión, y en caso de no interponerse recurso de casación, **DEVOLVER** por Secretaría el expediente al Juzgado de origen.

En constancia se suscribe por quienes en ella intervinieron,

Los Magistrados,

ARLYS ALANA ROMERO PÉREZ

Magistrada

CARLOS ALBERTO OLIVER GALE

Magistrado

MÓNICA TERESA HIDALGO OVIEDO

Magistrada