



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 05

Audiencia número: 16

En Santiago de Cali, a los dieciocho (18) días del mes de febrero de dos mil veintiuno (2021), siendo la fecha y hora señalada por auto que precede, los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, y conforme los lineamientos definidos en el artículo 15 del Decreto Legislativo número 806 del 4 de junio de 2020, expedido por el Gobierno Nacional, con ocasión de la Declaratoria del Estado Excepcional de Emergencia Económica, Social y Ecológica, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite a los recursos de apelación interpuestos por la mandataria judicial de la demandada contra la sentencia número 275 del 26 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por el señor OSCAR FERNANDO REYES PLAZA contra CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIAR ANDI.

ALEGATOS

Dentro de la oportunidad legal, el apoderado judicial de la parte demandante, presentó alegatos de conclusión, afirmando que el demandante empezó a trabajar para la entidad demandada, inicialmente como vigilante y luego fue nombrado en el cargo de



Supervisor. Que se le adelantó un proceso disciplinario, ante la presunta desaparición de unas armas que Comfandi no quiso legalizar, estando en su deber legal de hacerlo, atribuyéndole al actor toda la responsabilidad del ocultamiento de estas armas en vez de ordenar su legalización, además que éste fue llevado “engañado a una prueba del polígrafo, la cual sale negativa, lo calumnia y le dice que la prueba fue manipulada por mi representado sin ninguna justificación de esta afirmación, a lo que sugiere mi mandante que vayan o le hagan una prueba de sangre en un laboratorio y no aceptan, además que esta situación no la citan ni en los descargos ni en la carta de su despido”. Que el actor si cumplió funciones de Supervisor, por cuanto era conductor y escolta del director administrativo o subdirectores, supervisaba la sala de monitoreo y debía estar pendiente de los cambios de turno de trabajadores de vigilancia, empleados de los almacenes, sus horarios de trabajo, cumplimiento de funciones, problemas dentro del establecimiento, atenciones a los entes de control de estos establecimientos, vendedores, usuarios, programar los horarios de los empleados que trabajan en la sección de Seguridad, entre otras, además le correspondía reportar cualquier anomalía u observación.

SENTENCIA No. 16

Pretende el demandante que se declare ineficaz el despido del que fue objeto por no haber solicitado permiso ante el Ministerio del Trabajo y en consecuencia el reintegro, sin solución de continuidad, por tanto, con el pago de salarios, primas, causadas a la fecha y dejados de pagar desde el momento de la desvinculación ilegal, debidamente indexada. Subsidiariamente, solicita el pago de la indemnización por despido injusto, nivelación salarial con el de los Supervisores de Seguridad, indemnización moratoria por no pago de prestaciones y perjuicios, indexación, indemnización por haber terminado el contrato de trabajo sin el permiso o autorización del Ministerio del Trabajo, además reclama el pago de perjuicios morales.



En sustento de esas pretensiones, manifiesta el promotor de esta acción, que laboró al servicio de COMFANDI desde el 16 de marzo de 2008 hasta el 13 de abril de 2014.

Que el 28 de febrero de 2014 se extraviaron 14 armas de fuego, por lo que se instauró la respectiva denuncia penal y fue citado a rendir prueba de polígrafo, 2 veces, endilgándole haber adulterado la prueba, además, fue llamado a rendir descargos en presencia de dos miembros del sindicato a quienes no les permitieron intervenir, en tal diligencia clarificó los hechos al señalar que en la sala de monitoreo de la sección de seguridad hay dos cajas fuertes, que de la principal, los señores Diego Barrera y Luis Eduardo Salazar, trasladaron a la auxiliar unas armas de fuego, sin su intervención y que a dicha sala tienen acceso todos los supervisores además que en la recepción hay una copia del juego de llaves. Que se denota la persecución laboral de que fue objeto solo por pertenecer a la organización sindical constituida al interior de la demandada, así mismo la intención de acabar con la contratación directa del personal de vigilancia.

Que desde octubre de 2012 “SINALTRAINAL” presentó pliego de peticiones y hasta diciembre de 2013 no se había logrado el arreglo directo, por lo que paso a etapa de constitución de Tribunal de Arbitramento. Que desde el 28 de marzo de 2011 fue designado como Supervisor de Seguridad, sin embargo, se le siguió remunerando como Vigilante.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA COMFAMILIR ANDI -COMFANDI-, a través de mandatario judicial da respuesta a la acción, aceptando el vínculo laboral sostenido con el demandante y su despido, señalando que obedeció a las irregularidades en que aquel incurrió en el traslado de 14 armas de



fuego de la caja fuerte principal al cofre, pues no dejó ningún registro del hecho en la minuta correspondiente, ni el acta respectiva.

Negó haber obligado al actor a presentar la prueba de polígrafo. La que en primera oportunidad arrojó resultados inconclusos por lo que se le requirió a una reevaluación a la que se negó. Aceptó la diligencia de descargos señalando que los dos miembros del sindicato asisten como testigos no como intervinientes y que en dicha diligencia el señor Reyes aceptó haber presenciado el traslado de las armas, pero negó haber participado. Negó cualquier tipo de persecución laboral por acceder a su derecho de asociación sindical, así como las políticas de terminar la contratación directa de vigilancia.

Aceptó la protección foral del demandante. Negó haber designado al señor Reyes como Supervisor pues solo cubría temporalmente las ausencias de alguno.

En estos términos se opuso a reintegro deprecado y a las peticiones subsidiarias y propuso en su defensa las excepciones de carencia de derecho sustancial, inexistencia de las obligaciones reclamadas, petición de lo no debido y la innominada.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual la A quo absolvió a la entidad demandada de la totalidad de las pretensiones incoadas. Para arribar a la anterior consideró que no se logró establecer un salario diferente al certificado por la demandada, así como tampoco probar que hubiera sido promovido al cargo de Supervisor y que las funciones propias de ese cargo las ejercía ocasionalmente. Negó el amparo foral por haber encontrado acreditada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

RECURSO DE APELACION



Inconforme con tal decisión, el mandatario judicial del actor interpuso recurso de apelación, argumentando que quedó debidamente probado que el trabajador pertenecía a la organización sindical y que se hallaba amparado por fuero circunstancial. Que el despido procedió sin soporte legal pues no hay norma que disponga la manipulación, traslado y almacenamiento de armas al interior de la demandada, por tanto, no se acreditó la justa causa y que se demostró el cargo de Supervisor en la medida que sus compañeros lo reconocen como tal.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

En vista de los argumentos expuestos en el recurso de alzada, observa esta Sala de Decisión que los problemas jurídicos a resolver son: Determinar si el demandante se encuentra amparado por la figura de fuero circunstancial, y en caso afirmativo, revisar si procede o no del reintegro deprecado; en caso contrario se determinará si el despido del cual fue objeto acaeció con o sin justa causa, por lo que deberá analizar la procedencia del reconocimiento y pago de la correspondiente indemnización, si a ello hubiere lugar; determinando para todos los efectos si se acreditó la nivelación salarial pretendida.

SOLUCIÓN A LOS PROBLEMAS JURÍDICOS PLANTEADOS

En el presente asunto no es materia de debate probatorio, la vinculación laboral del actor, amén de haber sido un hecho aceptado en la contestación de la demanda, y aunado a ello, se incorporó al plenario certificación expedida por COMFANDI, en la que hace constar que el actor laboró para esa entidad *“con varios contratos a término fijo, el primero de los cuales inició el 3 de abril de 2008 y el último contrato finalizó el 13 de abril de 2014”* (fl. 27)

Igualmente, se encuentra debidamente acreditado el hecho del despido del cual fue objeto el demandante OSCAR FERNANDO REYES PLAZA por parte de su empleador COMFANDI, el día 11 de abril de 2014, el que refiere a que decisión con justa causa (fl. 13 - 17).



Para darle respuesta a las controversias planteadas, empecemos por el FUERO CIRCUNSTANCIAL, el que se encuentra reglado en el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, en los siguientes términos:

“Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto”.

De la exégesis de la norma en cita, se deriva una garantía en la negociación colectiva, traducida en el respeto de la estabilidad laboral de los trabajadores, a efectos de que se pueda desarrollar mejor tal proceso, sin presiones de pérdida del empleo por el sólo hecho de la negociación y con ello no se vean debilitados los trabajadores sindicalizados, frente al poder empresarial, es por ello que la norma en cuestión consagra la prohibición del despido sin justa causa de los trabajadores, a partir de la presentación del pliego de peticiones y durante los términos legales de las etapas para el arreglo del conflicto.

El denominado fuero circunstancial, es un desarrollo del derecho de asociación, protegido por los artículos 38, 39, 55 y 56 de la Carta Política y con especial énfasis en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en especial, los 87, 98 y 151, aprobados mediante las leyes 26 y 27 de 1976 y 411 de 1997.

Debe recalcar que, de acuerdo con la Jurisprudencia especializada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el fuero circunstancial va desde el momento de la presentación del pliego de peticiones al empleador hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere pertinente o en aquellos casos en donde se verifique la terminación anormal del conflicto colectivo.



La estabilidad que genera el fuero circunstancial, conlleva a que el empleador que considere que un trabajador incurrió en una justa causa para la terminar el vínculo laboral, no es imperativo que acuda previamente ante el juez del trabajo para solicitar el permiso para terminar el contrato de trabajo, pues la justificación o no se determina posteriormente al fenecimiento de la relación laboral.

Procede entonces la Sala a verificar si en el presente caso se dan los presupuestos normativos y jurisprudenciales para que el demandante sea objeto de la garantía foral que reclama en su demanda, para lo cual se observa que la única prueba allegada al proceso que redunde acerca del tema estudiado es una comunicación de fecha 29 de junio de 2014, suscrita por el Presidente de la Organización Sindical “SINALTRAINAL”, y dirigida a un Juez Laboral del Circuito de Cali, vista a folio 34 del proceso, en la que se señala que en su condición de Presidente de dicho sindicato, presentó pliego de peticiones ante la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI en octubre de 2012, el cual solo se vino a estudiar y negociar en octubre de 2013, sin que se hubiese llegado a algún acuerdo, razón por la cual se sigue con la etapa de constitución de Tribunal de Arbitramento y que por dicha razón el señor Reyes Plaza goza de fuero circunstancial.

De entrada advierte la Sala que la documental antes mencionada, no puede ser considerada plena prueba que demuestre que en efecto la Organización Sindical “SINALTRAINAL” hubiese agotado frente a la demandada COMFANDI, la etapa de arreglo directo de que tratan los artículos 432 y siguientes del CST, aunado a ello se tiene que el vínculo del actor con la organización sindical data del 7 de febrero de 2014, como se lee en la documental allegada a folios 35, emitida por la agremiación sindical; de ahí que el señor Reyes no se hallaba dentro de los trabajadores que elevaron el mencionado pliego de peticiones, siendo éste un requisito *sine qua non* para la protección foral que se reclama porque, se reitera la comunicación del Presidente de la Organización Sindical “SINALTRAINAL”, y dirigida a un Juez Laboral del Circuito de Cali, vista a folio 34 del proceso, en la que se señala



que presentó pliego de peticiones ante la CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI en octubre de 2012, es decir, mucho antes de que el demandante adquiriera la calidad de miembro del sindicato.

No se acreditó entonces que el demandante, junto con otros trabajadores, hubiesen radicado ante la demandada COMFANDI el respectivo pliego de peticiones, que demostrase su intención de negociar algún conflicto colectivo entre trabajadores y el aludido empleador, fundamento esencial para la protección del fuero circunstancial reclamado.

Por lo anterior se concluye que, para la fecha de la terminación del contrato de trabajo del señor Reyes Plaza por parte de su empleador CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA – COMFAMILIAR ANDI, no existía conflicto colectivo alguno, por lo que el demandante no gozaba de la estabilidad laboral por fuero circunstancial, y por ende no resulta viable el reintegro deprecado.

DE LA INDEMNIZACION POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

Ya había quedado establecido que la terminación del vínculo laboral del demandante acaeció el día 11 de abril de 2014, de forma unilateral por parte de la demandada COMFANDI, mediante comunicación que reposa a folios 13 a 17 del proceso, en la cual se estipuló lo siguiente:

“1. Mediante memorando presentado por el Jefe de Departamento de Protección Corporativa de COMFANDI, se pusieron en conocimiento de la Subdirección de Gestión Humana varios hechos relacionados con el hurto de 14 armas de fuego de las instalaciones de la Caja, con el siguiente detalle:

- 7 revólveres marca Smith & Wesson, calibre 38
- 6 revólveres marca Llama, calibre 38
- 1 revolver marcha Smith & Wesson, calibre 32

2. De acuerdo con el mencionado informe, dichas armas fueron inicialmente guardadas en un compartimiento interno de la caja fuerte principal, ubicada en la central de monitoreo del edificio COMFANDI El Prado, junto con dos escopetas, los salvoconductos y la munición.



3.- Posteriormente, cuando transcurría el mes de noviembre de 2013, usted participó en el traslado de las 14 armas de fuego referidas, los salvoconductos y la munición, desde la caja fuerte principal, hacia la caja fuerte auxiliar (cofre), en donde se almacenan armas de uso permanente y archivo confidencial de área de seguridad. Esta tarea la realizó en compañía de los señores Diego Fernando Barrera y Luis Eduardo Salazar, y de ella no se dejó registro en la minuta, ni se formalizó mediante la correspondiente acta.

4. Es importante resaltar que de la clave de la caja fuerte auxiliar (cofre) en la que se dispuso el almacenamiento de las armas, tienen conocimiento usted y los señores Diego Fernando Barrera, Mardú Acel Rodríguez y Luis Antonio Sánchez.

5. En el mes de febrero de 2014 se decidió efectuar la devolución de las armas al ente de control, propósito para el cual se dispuso que las mismas fueran revisadas por un armero, a fin de procurar el aprovechamiento de algunos repuestos. Así, el 28 de febrero del año en curso, cuando se procedió a realizar dicha actividad, se advirtió que las armas habían sido sustraídas de la caja fuerte auxiliar (cofre), en donde usted, junto con los señores Barrera y Salazar, las habían depositado.

6. Es de resaltar que entre noviembre de 2013 y febrero de 2014 no se realizó ninguna clase de inventario respecto del armamento depositado en la caja fuerte auxiliar (cofre), y que, en ésta, así como en las chapas de acceso a la central de monitoreo, no se evidenciaron señales de violencia. En este sentido, se puede concluir que las armas fueron sustraídas por personal que tenía acceso al cuarto de monitoreo, y conocía la clave de la caja fuerte auxiliar (cofre) en el que las armas están depositadas.

7. Agotada la respectiva investigación administrativa, y considerando la gravedad de los hechos expuestos, a fin de garantizar su derecho de defensa, el día 8 de abril de 2014 se llevó a cabo diligencia de descargos ante la Subdirección de Gestión Humana de COMFANDI, a la cual usted asistió acompañado por dos representantes del sindicato a que pertenece, y manifestó que no conocía el reglamento de trabajo ni las funciones de su cargo, las que supuestamente no le fueron entregadas; que contaba con las llaves para ingresar al cuarto de monitoreo, en el que encontraban las armas hurtadas, que sabía que las armas hurtadas se guardaron en la caja fuerte auxiliar (cofre); que no participó en el traslado de dichas armas desde la caja fuerte principal a la caja fuerte auxiliar (cofre), aunque presenció el evento; y que tenía la clave de la caja fuerte auxiliar (cofre).

8. Ahora bien, confrontados los hechos que motivaron el proceso disciplinario con los argumentos de defensa que expuso en la diligencia de descargos, así como con las versiones expuestas por las demás personas que participaron en el mismo, existen suficientes motivos para concluir que usted trasgredió sus deberes y obligaciones como empleado de COMFANDI, circunstancia que constituye argumento suficiente para terminar su contrato de trabajo por justa causa comprobada.

9. En efecto, en la diligencia de descargos usted manifestó que no conocía el reglamento de trabajo y las funciones de su cargo, pero revisados los registros de la empresa, es evidente que los mismos le fueron debidamente entregados, y por consiguiente, son de su conocimiento. De igual manera usted expresó que no participó en el traslado de las armas de fuego hurtadas



desde la caja fuerte principal hacía la caja fuerte auxiliar (cofre), pero revisadas las declaraciones de los señores Diego Fernando Barrera y Luis Eduardo Salazar resulta evidente que usted participó en dicha labor, incluso recibiendo las armas e introduciéndolas en la caja fuerte auxiliar (cofre).

10. Lo anterior, señor Reyes, da cuenta que en sus descargos usted entregó a su empleador una versión que no corresponde con la verdad, lo cual resulta inaceptable para COMFANDI, y no encuentra ninguna justificación, pues es una conducta que defrauda la confianza de la empresa y de sus compañeros, desconociendo así la obligación de buena fe que se debe observar en la ejecución del contrato de trabajo, tal como lo prevé el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, que reza: “El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no solo a lo que en el se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica que por la ley pertenecen a ella.”

11. Adicionalmente, es claro que usted faltó a la obligación de diligencia y cuidado que caracteriza a la labor de seguridad para la cual fue contratado, pues pese a advertir la vulnerabilidad a la que quedaron expuestas las armas en la caja fuerte auxiliar (cofre), no realizó ninguna observación a su jefe inmediato, a fin de evitarle daños o perjuicios a la empresa, lo que finalmente ocurrió con el hurto de las armas de fuego tantas veces referidas. Esta situación revela que su gestión para garantizar un adecuado y seguro almacenamiento, control y custodia de las armas hurtadas fue claramente deficiente, y desvirtúa cualquier argumento de defensa presentado en el proceso disciplinario laboral.

12. Así las cosas, lo expuesto constituye una gravísima y preocupante falencia de su parte, pues sucesos como los descritos trasgreden los deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo de Comfandi, desconocen las instrucciones impartidas por la empresa, y dejan múltiples interrogantes acerca de su actuación, lo que no se compadece con sus obligaciones como trabajador y compañero de trabajo de Comfandi, ni con las expectativas que la empresa ha depositado en usted como empleado que debe procurar una total transparencia, diligencia y cuidado en sus acciones, máxime cuando los protuberantes descuidos respecto de las mismas se pueden traducir en la materialización de conductas punibles, que ponen en riesgo a la empresa, a la sociedad, tal como ocurre en el presente caso. Esta clase de conductas son reprochables desde todo punto de vista, conllevan perjuicios económicos para la empresa, y su ocurrencia no se justifica de ninguna manera.

13. No hace falta una mayor argumentación para concluir que todo lo expuesto supone un incumplimiento grave de sus obligaciones como trabajador de COMFANDI, y transgrede las responsabilidades de esa condición. Su conducta constituye una violación grave de sus obligaciones y prohibiciones especiales como trabajador, frente a lo cual nos permitimos hacer las siguientes referencias al Reglamento Interno de Trabajo:

Artículo 40°.

Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a. Respeto y subordinación a los superiores;



- b. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores;*
- c. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa;*
- d. Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*
- g. ser verídico en todo caso.*
- h. Recibir y aceptar las ordene, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de empresa en general;*
- i Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las maquinas o instrumentos de trabajo”*

“Artículo 45°.

Son obligaciones especiales del trabajador: (Art. 58 CST)

- 1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparte la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*
- 5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estimen conducentes a evitarle daño y perjuicios.*

PARAGRAFO: OTRAS OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADO.

- 4. Observar las demás disposiciones que surjan de la naturaleza del contrato de trabajo.*

Artículo 47°

Se prohíbe a los trabajadores

Parágrafo: OTRAS PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

- 1. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la de sus superiores, la de terceras personas, o que amenace o perjudique las maquinas, elementos, edificios, talleres, vehículos o salas de trabajo, tales como: fumar donde ello estuviere prohibido, introducir sustancias o elementos peligrosos a locales de la empresa, conducir con excesiva velocidad los vehículos de la misma, o hacerlo contraviniendo las normas de tránsito, no utilizar los elementos de seguridad que esta suministre para la realización de trabajos peligrosos e incumplir cualquier otra regla de Seguridad o de mínima prudencia.*
- 16. Esconder trabajo defectuoso o no informar inmediatamente de él a sus superiores.*
- 27. No obedecer las órdenes e instrucciones de los superiores relacionadas con las labores asignadas.*

Artículo 50°.

Se califican como faltas graves las previstas en el aparte a) del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965 (Art. 62 CST) y además se califican con la misma gravedad por parte del empleador las siguientes:



d) La violación por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o de las obligaciones o prohibiciones determinadas en este reglamento.”

Respecto de la forma en que se debe notificar al trabajador la causal por la cual se finiquita la relación laboral ha señalado la jurisprudencia que preferiblemente la carta de despido debe contener una la relación sucinta de los hechos que dan razón a la resciliación del contrato pues no basta con sólo invocar la norma que supuestamente contiene o regla la conducta imputable.

“...Conforme al párrafo del mismo artículo, la parte que hace cesar el contrato debe expresar en el momento de la terminación del mismo cuáles son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.”

“ Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisibles”. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de noviembre 12/86. M.P. Juan Hernández Saénz).

Observa la Sala que la misiva de terminación del contrato, antes citada, cumple con tales requisitos, ya que en ella se realizó una relación pormenorizada de los hechos, se indicó la normatividad aplicada y se le endilgaron, en esencia tres conductas anómalas, a saber:

1. Haber participado en el traslado de las 14 armas de fuego extraviadas, de la caja fuerte principal al cofre auxiliar y no haber dejado registro de ello en la minuta correspondiente ni haberlo formalizado en el acta respectiva.
2. Haber faltado a la verdad en la diligencia de descargos cuando manifestó desconocer el reglamento interno de trabajo y las funciones de su cargo y haber participado en el traslado de las dichas armas, de la caja fuerte principal a la auxiliar, que se ha denominado cofre.



3. Haber faltado a la obligación de diligencia y cuidado que caracteriza la labor de seguridad al advertir la vulnerabilidad a que quedaban expuestas las armas y no haberlo informado a su jefe inmediato.

De la conducta uno y tres hay que decir que, en la actividad de traslado de las 14 armas, tantas veces reseñada, participaron tres funcionarios de COMFANDI, y no se ha puntualizado con la precisión suficiente a cuál de ellos le competía dejar los registros del caso y ponerlo en conocimiento de un superior, si a ello había lugar. De ahí que podía ser a alguno de los tres o a todos en su defecto.

Ahora, de la conducta señalada en el numeral 2, faltar a la verdad en la diligencia de descargos, allegada a folios 18 a 22, se tiene que efectivamente al ser interrogado sobre su conocimiento del reglamento interno de trabajo y de las funciones propias de su cargo dijo desconocerlas, así como también negó haber participado en el traslado de 14 armas de fuego de la caja fuerte principal a la caja auxiliar (cofre), aduciendo solo haber presenciado tal labor por parte de los señores Diego Barrera y Luis Eduardo Salazar.

De su desconocimiento del reglamento interno de trabajo, se tiene que, si bien es cierto no se allegó al plenario copia del mismo, menos constancia de recibido por parte del ex trabajador, aquel si tenía conocimiento de su existencia y su contenido, cuando al instaurar acción de tutela, en el hecho 4 indica: *“La empresa puede argumentar que su despido fue con justa causa, debido a una situación que se inventó y no está cobijada en el Reglamento del Trabajo, en cuanto al extravió de unas armas de fuero, pero tal parecer que es una situación inventada por la empresa para poder acabar con la Sección de Seguridad de la Caja”* (fl. 365)

Ahora, de sus funciones, el contrato de trabajo allegado a folio 385 y 386 se dejó consignado que el trabajador declara conocer y aceptar las funciones de su cargo por haberlas recibido por escrito por parte del Departamento de Gestión Humana. Así mismo se allegó a los autos a



folio 391 y 392 el manual de perfiles y competencias del cargo con firma de recibido por parte del señor Reyes Plaza. De lo que se concluye que sí tenía conocimiento de las funciones propias de su cargo.

Finalmente, en cuanto a la participación en el traslado de las 14 armas de fuego de la caja fuerte principal a la auxiliar (cofre), punto álgido de este litigio, se tiene que evidentemente negó su participación y así se dejó sentado en la diligencia de descargos, posición que mantuvo al rendir interrogatorio a instancia de parte, ya en el curso de este proceso.

Posición que no encuentra respaldo probatorio en autos, en tanto en las diligencias de descargos rendidas por los señores Diego Fernando Barrera Ortiz (fl. 400 a 407) y Luis Eduardo Salazar (fl. 408 a 412), ambos señalados por el demandante como únicos partícipes en el traslado de las armas, tantas veces referido.

Dijo el primero: *“el día 19 de noviembre de 2013 voy a la central de monitoreo y le manifiesto a Oscar Reyes y Luis Eduardo Salazar que vamos a hacer el traslado de las armas de COMFAUNION a la caja cofre de los supervisores. Es así como yo abro la caja de seguridad grande y Oscar Reyes abre la caja cofre de los supervisores y le paso las armas a Luis Eduardo y a Oscar para que las depositaran en la caja cofre. Ese día trasladamos los revólveres y las escopetas y la documentación de estas armas. Las escopetas se desbarataron, no recuerdo entre quienes y se metieron en una bolsa negra y los revólveres se metieron al fondo de la caja cofre y se cubrieron con unas carpetas de un archivo que había allí. Oscar Reyes fue el que abrió la caja cofre, se agacho e iba recibiendo las armas y las iba metiendo al fondo y Luis Eduardo Salazar le pasaba las armas. al final éste último valida que queden todas bien tapadas para que no fuera visibles. yo les doy un sobre con los salvoconductos de estas armas y los soportes del recibo de las armas de parte de Palmira para que los guarden en la caja cofre. Yo cierro la caja fuerte principal y ellos se quedan cerrando la caja cofre. Es un proceso que no demoró mucho”.*



Expuso Luis Eduardo Salazar: ***“preguntado: ¿usted participó en el traslado de las catorce armas supuestamente pérdidas de la caja principal a la caja cofre? contestado: si ese día estábamos Diego Barrera, Oscar Reyes y yo. preguntado: ¿cómo se llevó a cabo dicho traslado? contestado: Diego fue el que abrió la caja fuerte, me pasaba las armas y yo se las pasaba a Oscar y unas las guarde yo en la caja fuerte y otras las guardó Oscar Reyes, éstas se guardaron al fondo de la caja cofre y se cubrieron con la papelería que había allí para que no se vieran. preguntado: ¿estas armas trasladadas se contaron para determinar que eran catorce? contestado: como tal no se contaron, Diego las pasaba y yo se las pasaba a Oscar y entre los dos se guardó el armamento. preguntado: ¿dónde estaban ubicadas esas armas en la caja fuerte principal? contestado: estaban guardadas en una división en la puerta de la caja principal. preguntado: ¿cómo fueron empacadas estas armas? contestado: la verdad yo soy sincero estas armas no fueron empacadas Diego Barrera las pasaba y Oscar y yo las guardábamos.”***

En idéntico sentido depusieron los señores Diego Fernando Barrera Ortiz y Luis Eduardo Salazar, en el trámite de primera instancia, al ser interrogados sobre el traslado de las 14 armas de fuego de la caja fuerte principal a la caja fuerte auxiliar (cofre), fueron consistentes en afirmar que el señor Oscar Reyes intervino en dicho traslado, que fue quien abrió y cerró la caja cofre, recibió las armas de manos del señor Salazar, las iba guardando al fondo de la caja y las tapó con unas carpetas de documentos.

La conclusión forzosa del material probatorio analizado no puede ser otra que evidentemente, el demandante faltó a la verdad en su diligencia de descargos cuando dijo desconocer el reglamento interno de trabajo, desconocer las funciones de su cargo y negar su participación en el traslado de las 14 armas de fuego de la caja fuerte principal a la caja fuerte auxiliar (cofre), conducta que, al recordar la carta de despido, fue justamente una de las enrostradas para concluir en la desvinculación laboral del promotor del litigio.

Ahora bien, se dijo en dicha misiva que tal conducta era catalogada como grave en el reglamento interno de trabajo. Sabido es que cuando



la falta cometida por un trabajador tenga la calidad de grave calificada en el Reglamento Interno de Trabajo, no le es posible al juzgador unipersonal o colegiado poner en entre dicho esa connotación otorgada por el empleador, caso contrario ocurre cuando la omisión imputada en la misiva resolutoria del contrato, sea de por la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S.T., en donde si resulta procedente entrar a calificar si la conducta fue grave o no, criterio que ha venido siendo manejado de antaño por nuestro órgano de cierre en providencias del 18 de septiembre de 1973; 23 de octubre de 1979; 23 de octubre de 1987 y 16 de noviembre de 1988, reiterada en la SL 499 de 2013 y recientemente en la SL 5399 de 2018.

Sobre el punto, advierte la Sala que la demandada COMFANDI no allegó al plenario el Reglamento Interno de Trabajo que rigió a los trabajadores al interior de dicha entidad, para la fecha de los hechos causantes de la terminación del contrato de trabajo del demandante, pues tan solo se arrimó algunas transcripciones plasmadas en la carta de despido, por lo que a falta del reglamento que soporte las causales de las faltas cometidas por el señor Oscar Reyes, no puede tenerse como graves las mismas.

No obstante lo anterior, debe advertirse que tal y como lo ha manifestado la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral en Sentencia SL 11640 de 2014, para justificar un despido el empleador puede manifestar el hecho y calificarlo jurídicamente o mencionar las normas jurídicas, sin que la errada calificación jurídica o la equivocada cita de las disposiciones legales, invalide la justa causa de despido, pues lo importante es la claridad del motivo aducido, el cual, si es sometido al escrutinio judicial, *“compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda”*.

Así las cosas, y en vista de que la demandada en la carta de terminación del contrato de la demandante, manifestó además que la conducta de su entonces trabajador *“transgredió sus deberes y*



obligaciones como empleado de COMFANDI”, debe la Sala entrar a calificar si en efecto el señor Oscar Fernando Reyes incumplió gravemente sus obligaciones al servicio de la demandada, las cuales se encuentran inmersas en la cláusula primera del contrato de trabajo de la demandante, visto a folios 385 y 386 del proceso, pues se itera que la parte demandada faltó a su deber procesal de allegar el Reglamento Interno de Trabajo de dicha entidad.

Cabe recordar aquí qué de las 3 causales endilgadas al trabajador para rescindir su contrato de trabajo, dos resultaron inoperantes para tal efecto, como se dejó antes determinado.

De la restante causal, relativa a faltar a la verdad en la diligencia de descargos, debe resaltarse que en efecto ello fue corroborado con las pruebas que se dejaron analizadas.

Señala el numeral 4, del artículo 58, del Código Sustantivo del Trabajo, que es obligación especial del trabajador, guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros. Y a su vez en los numerales 5 y 6 del artículo 62 de ese estatuto se dispone que es justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores y cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 ibidem.

Cuando se habla de actos inmorales se refiere a aquellos que pertenecen al fuero interno o al respeto humano, por ser de la apreciación del entendimiento o de la conciencia; y de lo que concierne al orden jurídico, esto es, a los que están en desarreglo con las costumbres, que constituyen pues, un término opuesto a la moralidad, definible como conformidad de una acción o doctrina con los preceptos de la sana moral, cualidad de las acciones humanas que las hace buenas.



El diccionario jurídico de Joaquín Escriche¹ define el engaño como la falta de verdad en lo que se dice o hace con ánimo de perjudicar a otro, toda astucia o maquinación que uno emplea contra el legítimo derecho de conocer la verdad, bien sea hablando u obrando con mentira o artificio, o callando maliciosamente lo que se debía manifestar. El mismo autor señala como falsedad la mutación de la verdad; esto es la imitación, suposición, alteración, ocultación o supresión de la verdad, hecha maliciosamente en perjuicio de otro. Se entiende por engaño toda falta de verdad en lo que se dice, hace, cree, piensa o discurre; y engañar, traduce en dar a la mentira apariencia de verdad o inducir a otro a creer y tener por cierto lo que no lo es.

La mentira es considerada un antivalor moral, y los valores morales se basan en la honestidad, en hacer el bien, y ya en un contexto de justicia, la mentira en cualquiera de sus formas es inadmisibles, de ahí que la verdad se constituye como uno de los más altos valores morales, por lo que a criterio de la Sala, con su actuar el demandante frente a la situación ocurrida, faltó a la guarda rigurosa de la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros, por tanto ameritaba una sanción tan severa por parte de la demandada como fue la terminación de su contrato de trabajo, lo que se traduce en que el despido acaeció con justa causa, por lo que la decisión de la A quo habrá de respaldarse.

El no resultar avante lo injusto del despido, conlleva, per se, la negación de los perjuicios reclamados.

Finalmente, en cuanto a la nivelación, no encuentra el Tribunal otro fundamento jurídico del derecho pretendido por el actor que los artículos 13 y 53 a nivel constitucional y el 143 del Código sustantivo del

¹ ESCRICHE Joaquín. *Diccionario de Legislación y Jurisprudencia*. Tomo II. Editorial Temis, Bogotá, 1977, Página 461.



Trabajo a nivel legal. El primer precepto constitucional citado ampara el derecho fundamental a la igualdad en forma genérica y, específicamente lo dirige a la clase trabajadora; el segundo, por su parte, expresamente establece “a trabajo igual, salario igual”. Ambas normas tienen una misma teleología: proteger el derecho de igualdad de los trabajadores, a ser tratados de manera similar en condiciones laborales equivalentes.

Esta Sala considera que los alcances del citado principio no implican *per se* una igualdad absoluta en materia salarial para los trabajadores, pues existen actividades de diversa complejidad que justifican un tratamiento diferencial en materia de salarial. En este aspecto se encuentran una serie de condiciones objetivas que posibilitan las mencionadas diferencias, tales como la jornada laboral, el rendimiento y eficiencia, la naturaleza de las labores desempeñadas, la preparación académica y profesional, entre otras.

Frente a este tema se ha pronunciado la Corte Constitucional en reiteradas ocasiones, entre ellas, la sentencia T-1098 de 2000, Magistrado Ponente, Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Frente a la aplicación de este principio, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en su pacífica jurisprudencia, reiterada recientemente en la sentencia SL-2512 del 27 de junio de 2018, en la cual se rememoró la sentencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de justicia, en la que expuso:

“...para que la garantía derivada del principio de a trabajo igual salario igual consagrado en el artículo 143 del CST, que tiene respaldo constitucional en el artículo 13 de la CN, tenga aplicación imperativa, se debe desempeñar el mismo puesto no solo en condiciones de eficiencia iguales, sino observando otros ingredientes de comparación que deben ser demostrados en el juicio, tales como la capacitación o capacidad profesional o técnica, antigüedad, experiencia, idénticas funciones, el mismo grado de responsabilidad laboral, entre otros aspectos.”



Cabe advertir que, en el presente caso lo que debe probar el trabajador demandante que solicita la nivelación salarial es el factor de <comparación> que conlleve a una discriminación no justificada, entre el cargo que desempeña realmente y para el que fue contratado, examinando para tal efecto la jornada laboral, el rendimiento y eficiencia, la naturaleza de las labores desempeñadas, la preparación académica, la antigüedad en la empresa, la responsabilidad etc.

Faltó por completo a su carga procesal el demandante, pues no trajo a los autos ningún referente respecto del cual establecer factor de comparación alguno, punto necesario para precisar la desigualdad que pregonaba.

Son las anteriores consideraciones más que suficientes para confirmar la decisión de primera instancia.

Costas en esta instancia a cargo del recurrente y a favor de la demandada. Fíjese como agencias en derecho el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.

DECISION

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

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR la sentencia número 275 del 26 de noviembre de 2019, proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación.

SEGUNDO.- COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandante y a favor de la demandada. Fíjese las agencias en derecho en esta instancia, en el equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente.



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
OSCAR FERNANDO REYES PLAZA
Vs/. COMFANDI ANDI.
RAD:76001-31-05-002-2014-00596-01

El fallo que antecede fue discutido y aprobado.

Se ordena notificar a las partes en la página web de la Rama Judicial
(<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-004-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali>) y a los correos de las partes

DEMANDANTE: OSCAR FERNANDO REYES PLAZA
APODERADO: DANILO ANDRES GOMEZ CARRERA
Correo electrónico:

DANILOAG33@HOTMAIL.COM

DEMANDADA. CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR DEL VALLE DEL CAUCA
CAMFAMILIAR ANDI COMFANDI

APODERADO: MARIO ERNESTO VARGAS GUTIERREZ

Correo electrónico:

MARIO_VARGASG6@YAHOO.COM

Se declara surtida la presente audiencia y en constancia se firma por
los que en ella intervinieron

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada

RAD. 002-2014-00596-01