



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL
Magistrada Ponente: ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ

Acta número: 45

Audiencia número: 517

En Santiago de Cali, a los seis (06) días del mes de diciembre de dos mil veintiuno (2021), 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 al grado jurisdiccional de consulta de la sentencia número 236 del 05 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso Ordinario Laboral promovido por IVAN GARCIA GALEANO contra la empresa TRANSPORTADORA DEL META S.A.S.

ALEGATOS DE CONCLUSION

El apoderado del demandante al presentar alegatos de conclusión ante esta instancia, afirma que el objeto de este proceso es la interpretación y alcance del reglamento interno, en sus cláusulas 46 y 48, que regulan el contrato de trabajo. Que el demandante no tenía ningún antecedente disciplinario y sin embargo la parte demandada catalogó la falta como grave, sin que pueda imponerse sanciones no previstas en dicho reglamento cuando se trata de una primera falta. Considerando que la norma del reglamento interno establece el término gramatical de “según su gravedad”, dejando al arbitrio y capricho del empleador quien la



podía calificar de leve, moderada o dolosa, sin que para aplicar la sanción de despido se establezca parámetros claros, donde la sanción más benigna era la suspensión con copia a la hoja de vida. Bajo esos argumentos, solicita la revocatoria de la providencia impugnada.

De otro lado, el mandatario judicial del demandado, solicita se confirme la sentencia de primera instancia, porque se estableció que la terminación del vinculo laboral que existió entre la demandada y el actor obedeció al grave incumplimiento de sus obligaciones laborales, legales y reglamentarias. Incumplimiento que consistió en la omisión por parte del demandante de cumplir con la obligación de entregar un paquete que por sus características no podía ser entregado después de las 9 a.m. el día 11 de febrero de 2016, sin que se hubiese efectuado la entrega en ese término, además no dio aviso a la compañía y permitió la alteración del registro de la hora de entrega. Lo que generó para la parte demanda una multa por no haber entregado oportunamente el paquete. Considerando que al operador judicial no le corresponde calificar la falta, simplemente verificar la ocurrencia del hecho, que en este caso se acreditó que conllevan a que la decisión de prescindir de los servicios del actor con justa causa.

A continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 432

Pretende el demandante que se declare la existencia de un contrato de trabajo el que terminó sin mediar justa causa y como consecuencia de ello pretende se ordene su reintegro al cargo que ocupaba con el pago de salarios y prestaciones sociales causadas desde el despido hasta el día en que se haga efectivo el reintegro, con el pago de los aportes a la seguridad social, además se ordene a la demandada a reconocerle y pagarle por los perjuicios morales derivado del despido injusto en suma de 50 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En sustento de esas pretensiones anuncia el actor que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa demandada el día 19 de febrero del 2013, para desempeñar la función de Conductor de vehículo liviano, su jefe inmediato o superior



jerárquico era el señor Edwin Montoya con el cargo denominado Supervisor "Inhouse". Que su último salario devengado por él fue por el valor de \$719.168.

Que el día 11 de febrero del 2016, su compañero de ruta, señor Edwin Barona, quien debe hacer la entrega de los correos y que tiene como denominado funcionalmente el puesto de trabajo de Auxiliar de Transporte, alteró la hora de entrega de un correo, puesto que la hora fijada de entrega era a las 9:00 AM., y en la guía el señor Edwin Barona le colocó 8:20 A.M., cuando realmente se había entregado a las 9:20 AM.

Cuando transcurría el día 22 de febrero del año 2016 siendo las 12:30 meridiano, al señor Iván García Galeano le notifican la citación a descargos, la que se llevaría a cabo ese mismo día, la que en efecto se adelantó con la señora FRANCIA HELENA BURGOS, pero sorprendentemente cuando le entregaron el acta de la audiencia de descargos, aparece firmada también por el señor Edwin Montoya quien era su Jefe Inmediato.

Que el día 6 de abril del mismo año, cuando el actor llega a la empresa, le informan que debe presentarse en el área de Recursos Humanos, y allí le entregan la carta de terminación del contrato, anunciando que es con justa causa, aduciendo un incumplimiento grave a las obligaciones y prohibiciones laborales y que se hacía efectiva a partir del 05 de abril de 2016. Además, expresa que en el recuento de los hechos la empresa estima que el actor debió evitar la alteración del registro de la hora, sin tener en cuenta la empresa que él no tenía el dominio de ese hecho, puesto que la entrega de los paquetes y envíos lo hace es su compañero con el cargo Auxiliar de Transporte.

Que la entidad demandada omitió seguir con el proceso disciplinario contenido en el Reglamento de Trabajo en sus artículos 48 y 49, donde establecían las escalas de faltas y además el tipo de sanciones al momento de imponerse de acuerdo si era una persona reincidente o cometía la falta por primera vez.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA



La demandada atendió el llamado judicial mediante apoderado judicial, aceptó la vinculación laboral en el interregno señalado. En cuanto a la terminación del contrato laboral, expresa que la causal se constató en la diligencia de descargos, que el actor tenía la obligación de entregar un paquete que por sus características no podía ser entregado después de las 9:00 a.m. del 11 de febrero de 2016. Sin embargo, éste no cumplió con su obligación, pues no realizó la entrega en el tiempo estipulado, situación que no fue informada a la organización para evitar el proceso disciplinario correspondiente. Debido a esta situación, el demandante permitió la alteración del registro de la hora de entrega del paquete, pues en la POD, se informó que la hora de entrega del paquete fue a las 8:20 a.m., cuando la misma fue realizada a las 9:20 a.m., situación que no podía ser tolerada por la empresa, pues el demandante tenía pleno conocimiento del cambio realizado por un ex trabajador de la organización sobre la hora de entrega del producto y nunca notificó sobre este hecho. Por tal razón, considera que la terminación del contrato laboral fue con justa causa, oponiéndose a las pretensiones y en su defensa formula las excepciones de mérito que denominó: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

DECISIÓN DE PRIMER GRADO

El proceso se dirimió con sentencia, mediante la cual la A quo declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, propuestas por la demandada, a quien absolvió de todas las pretensiones.

Para arribar a la anterior conclusión, la A quo parte por establecer que es autonomía de las partes calificar la falta como grave, en los contratos de trabajo, reglamentos internos, pactos o convenciones colectivos; citando para ello varios precedentes jurisprudenciales. Además, que en el caso en autos, la conducta realizada por el actor de acuerdo con los descargos rendidos, manifestó conocer los hechos investigados, además aceptó que conocía el reglamento interno y con ello los deberes, obligaciones y prohibiciones que el cargo le imponían, admitiendo que hizo el recorrido de la ruta con el señor Edwin Barona, como Auxiliar de Transporte, que la guía fue adulterada en la hora de entrega y que cuando el auxiliar le dice, éste expuso que lo dejara así y además omitió informar de ello al supervisor de la empresa. Falta que ha sido calificada como falta grave en el contrato de trabajo y que



fueron expuesta en la carta de despido. Que el actor sabía las consecuencias para la empresa, entre ellas las pecuniarias. Si bien, el demandante no fue el actor de la adulteración de la guía de entrega de la encomienda, pero éste conformaba un equipo con el auxiliar y con ello tenían la obligación de la entrega oportuna y con el silencio que guardó acogió la conducta irregular de su compañero, no logrando justificar válidamente a su empleador el motivo por el cual no puso en conocimiento al supervisor de estos hechos, tal vez porque como el Conductor debía asumir también obligaciones por la entrega tardía del paquete; hecho calificado como falta grave y que ocasionó perjuicios a la demandada, penalizada por Avianca, empresa cliente.

GRADO JURISDICCIONAL DE CONSULTA

Las partes no mostraron inconformidad con la decisión de primera instancia, llega a esta Colegiatura para que se surta el grado jurisdiccional de consulta a favor del demandante, de conformidad con el artículo 69 del CPL y SS.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Corresponderá a la Sala determinar si la decisión tomada por el empleador de terminar el contrato laboral del actor está fundada en una justa causa, que lo exonere de la indemnización reclamada.

No es materia de discusión la existencia del vínculo laboral, ni sus extremos, dado que fue un hecho aceptado por la entidad demandada al momento de dar respuesta al libelo introductor; además hace parte del material probatorio, a folios 25, copia del contrato laboral a término indefinido que suscribieron las partes, además, se aportó la liquidación definitiva de prestaciones sociales, indicando que los extremos en que rigió esa relación fueron: del 19 de febrero de 2013 al 05 de abril de 2016, con un salario básico de \$719.168, y el cargo fue de Conductor Auxiliar.

De otro lado, cuando se reclama el reconocimiento de la indemnización por despido injusto, hay cargas probatorias que deben asumir las partes, correspondiéndole al trabajador



acreditar el hecho del despido y al empleador demostrar que la terminación de la relación o contrato laboral obedece a una justa causa que lo exonere de la indemnización solicitada.

En el presente caso, el promotor de este proceso cumplió con su deber, allegó al plenario copia de la carta de terminación del contrato, la que aparece incorporada a folios 32. mediante la cual se exponen como hechos unas irregularidades presentadas en el desempeño de las funciones.

Para la Sala resulta relevante traer en cita el documento que contine el texto de la carta de terminación del contrato laboral, a fin de establecer si la parte pasiva de la litis dio cumplimiento a su deber procesal, esto es, acreditar que la motivación de prescindir de los servicios del actor se encuentra ajustada a derecho que conlleven a la exoneración de la indemnización por despido injusto reclamada.

Dentro del contenido de esa misiva se indica que la decisión de terminación del contrato laboral, es con justa causa por el incumplimiento grave de las obligaciones y prohibiciones laborales. Citando como fundamentos legales el numeral 5 del artículo 58 del CST, numeral 6 del artículo 62 del mismo Código Sustantivo del Trabajo, además, los numerales 4,11,14 del artículo 42 del reglamento interno del trabajo del Reglamento Interno del Trabajo, como también los numerales 17, 38, 41, 45, 49, 50 y 52 del artículo 44 del mismo Reglamento Interno de Trabajo y contrato de trabajo.

Antes de examinarse la literalidad de las disposiciones citadas, revisamos la carta de terminación del contrato expone los siguientes hechos:

“La Dirección de Recursos Humanos, tuvo conocimiento, a través de la Coordinación Operativa de la Regional Occidente de Transmeta S.A.S. quien informó sobre los hechos ocurridos el día 11 de febrero de 2016, cuando el señor IVAN GARCIA GALEANO, se encontraba asignado como conductor en la ruta 205 junto con el auxiliar Edwin Barona Gamboa, ruta en la cual debía hacer entrega del envío con guía N. 25127003, un producto 9 a.m. que por sus características no puede ser entregado después de las nueve de la mañana (9 a.m.), el señor IVAN GARCIA se presentó en el



vehículo de la compañía, a realizar la entrega del producto una hora después, queja formal del cliente, adicional el señor IVAN GARCIA, no informó de lo sucedido a su jefe inmediato de la situación para evitarle perjuicios, guardó silencio y permitió la alteración del registro de la hora de entrega pues la POD, se informa que la hora de entrega del producto fue a las 8:20 a.m. cuando en realidad la entrega fue a las 9:20 a.m., esta novedad, tampoco fue reportada por el señor IVAN GARCIA a su jefe inmediato aun siendo de su conocimiento la gravedad y consecuencias económicas que trae a la compañía; por este hecho el cliente generó el pasado 23 de febrero de 2016, una multa a la compañía al incumplirse lo establecido contractualmente.

El día 22 de febrero de 2016, en cumplimiento del debido proceso y derecho de defensa se procedió a escuchar al trabajador efectuándose los descargos correspondientes, sobre esta situación, con el fin de verificar la información indicada por parte de la Coordinación Operativa y garantizarle al trabajador el Derecho a la Defensa; sin embargo, en los descargos no se encontró ninguna justificación válida respecto a las situaciones detalladas por parte de la Coordinación Operativa.

En relación con las conductas objeto de análisis, es decir la entrega tardía y extemporánea de un producto 9 a.m. del cliente, no haber informado a su jefe inmediato de la situación para evitarle perjuicios, permitir que se alterara el registro de la hora de entrega y guardar silencio al respecto; y que como consecuencia de lo anterior, el cliente generó el pasado 23 de febrero de 2016, una multa a la compañía, al incumplirse lo establecido contractualmente, lo que constituye un claro y grave incumplimiento a sus obligaciones y prohibiciones señaladas bajo contrato de trabajo, conductas que no tienen justificación alguna, sumado a ello y como se mencionó ha ocasionado perjuicios económicos para la compañía por la multa impuesta.

TRANSMETA S.A.S., considera que su conducta no sólo constituye una falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones legales, contractuales y reglamentarias dentro del ejercicio de su cargo, sino que generó sobre costos y perjuicios económicos a la empresa, así como la afectación de la imagen de la empresa con los clientes. Vale la



pena decir que han sido reiterados sus incumplimientos a sus obligaciones y prohibiciones laborales”.

Como se observa en la anterior misiva, el hecho que motivo la desvinculación del actor fue el no haber entregado la encomienda antes de la hora establecida, cambiar la hora de entrega en el formato que lleva la compañía y no informar de lo sucedido al supervisor. Que conllevó a que la empresa demandada fuera multada.

Procede analizar la Sala si esas conductas constituyen justa causa, de acuerdo con la normatividad que cita la misiva de terminación del contrato laboral.

- a) Lo dispuesto en el contrato de trabajo: el que se anexó al plenario a folios 25 y s.s. y en la cláusula segunda se dispuso que el trabajador se obliga para con el empleador a cumplir las siguientes obligaciones especiales: *“además, de las consagradas en los artículo 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, en los reglamentos de trabajo, de higiene y seguridad industrial, los cuales hacen parte integral de este instrumento y que el trabajador manifiesta conocer: a) A incorporar lealmente, en forma personal y al servicio exclusivo de el empleador, toda su capacidad normal de trabajo.... b) desempeñar las labores de conductor de los camiones, vehículos de transporte... m) reportar inmediatamente al empleador toda situación que afecte sus intereses tales como delitos, accidentes o contingencias de manera inmediata una vez tenga conocimiento de estas y prestar toda su colaboración para mitigar estas situaciones de forma diligente y responsable... ”.* en la cláusula séptima se estipularon las justas causas para que el empleador de por terminado el contrato de trabajo sin previo aviso y sin indemnización alguna, indicando que son las enumeradas en el artículo 62 del CST, o las del reglamento interno, determinado en el literal h) lo siguiente: *“El que el trabajador incurra en cualquier acto u omisión que por su culpa, negligencia o descuido ponga en peligro la seguridad del personal, económica o jurídica del empleador o de sus instalaciones...”*



- b) Reglamento Interno del Trabajo, el que también hace parte del expediente digital. De acuerdo con la carta de terminación del contrato, se citan los artículos 42 y 44, en el primero de los citados, se estipularon las obligaciones especiales del empleador y en otro las prohibiciones de la empresa. Normas que no se analizan porque se trata de conductas que debe asumir el empleador y no el trabajador.
- c) Código Sustantivo del Trabajo, norma a que hace referencia el contrato de trabajo, donde el artículo 62, ordinal a) establece como justas causas para terminar el contrato: numeral 6° *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador”*, en concordancia con el artículo 58 numeral 5, ibidem.: *“comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*.

Dentro del material probatorio, se aportó a folios 23 del expediente digital, la citación a descargos, fechada el 19 de febrero de 2015; anunciándole al demandante que los hechos ocurridos son: *“Falseo de información en POD el día 11 de febrero en ruta 205 de la cual usted se encontraba como Conductor Auxiliar”*.

Igualmente aparece la pagina 2 de la diligencia de descargos (fl. 22), en la que aparece el siguiente contenido:

“9. Pregunta: ¿Por qué en la POD que se encuentra en el sistema dicha guía registra entrega a las 08:20 a.m.? Respuesta: ya que estábamos trabajando con POD el compañero me pregunta por la señora que recibió el envío le colocó 09:20 a.m. y cuando se subió a mi carro mi compañero Edwin Barona me dijo que le había colocado las 08:20 a.m., y entonces yo le fije pues déjelo así.

10. Pregunta: ¿Iván, es decir que el compañero Edwin Barona adultero la hora real de entrega del envío en la POD? Respuesta: Si, el compañero adultero la hora.

11. Pregunta: ¿Iván, cuando llegaron a la estación le informaron al jefe inmediato sobre la modificación en la hora de entrega de la guía 25127003 realizada por el Sr. Edwin Barona? Respuesta: No, ¿Por qué? del corre, corre del día se me olvido comentar lo sucedido a mi jefe inmediato.

“(…)



13. *Pregunta: ¿Sabe usted las consecuencias que traer para la compañía este tipo de hechos? Respuesta: Si, me informaron que le cobraron a la empresa una multa.”*

De la lectura del acta de descargos, es claro que el actor conoció de la falta que cometió su compañero de ruta, al modificar la hora de entrega de la encomienda, que generó como el mismo lo expuso, una multa a la compañía, incurriendo así el trabajador en la omisión de *“comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”*, como lo establece el numeral 5 del artículo 58 del CST., reiterada esta norma en el contrato laboral.

Ahora bien, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 62 ordinal a) establece como justas causas para terminar el contrato: numeral 6° *“cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador*

De acuerdo con la literalidad de la norma citada, es justa causa para terminar el contrato cuando la violación de las obligaciones o prohibición en que incurre el trabajador es “grave”. ¿Para determinar si la omisión en que incurrió el demandante al no haber informado que su compañero de ruta cambió la hora de entrega de la encomienda que generó el pago de una multa a la entidad demandada, es una conducta grave? Y para darle respuesta a ese interrogante, revisando el Reglamento Interno de Trabajo, encontramos que el artículo 48 establece las siguientes conductas son calificativas de faltas graves:

- *“incumplimiento a horarios programados con operaciones*
- *Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales y reglamentarias*
- *Incumplimiento grave a normas laborales, políticas establecidas, obligaciones y prohibiciones laborales establecidas en la normatividad laboral y en el reglamento de trabajo, contrato de trabajo, perfiles del cargo y en los Manuales de TRANSPORTADORA DEL META S.A.S.”*

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia radicación 39518 del 14 de agosto de 2012, sobre esta temática, ha precisado:



“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.”

“(...)”

“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal” (providencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822)

Descendiendo nuevamente al caso que nos ocupa, el Reglamento Interno de Trabajo, reitera el contenido del artículo 62 literal a) numeral 6. Sin que haga una descripción de la conducta que puede ser calificada como grave. Sino que hace remisión a las obligaciones contractuales, esto es, direccionadas a lo pactado en el contrato de trabajo y encontramos: *“m) reportar inmediatamente a el empleador toda situación que afecte sus intereses tales como delitos, accidentes o contingencias de manera inmediata una vez tenga conocimiento de estas y prestar toda su colaboración para mitigar estas situaciones de forma diligente y responsable... ”*. Retomando la conducta omisiva del actor al no reportar el cambio de fecha de la entrega de la encomienda incurrió en la obligación de reportar esa situación al empleador que conllevó una afectación económica, como fue el pago de una multa. Además, el mismo contrato laboral en la cláusula séptima se anunció las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, determinado en el literal h) *“El que el trabajador incurra en cualquier acto u omisión que por su culpa, negligencia o descuido ponga en peligro la seguridad del personal, económica o jurídica del empleador o de sus instalaciones...”*. Lo que conllevará a declarar que la omisión del cumplimiento de las obligaciones a cargo del



actor constituye una justa causa para terminar el contrato laboral y con ello se mantendrá la decisión de primera instancia.

Dentro del contexto de esta providencia se ha realizado el análisis de los argumentos presentados por los apoderados de las partes en los alegatos de conclusión.

Sin Costas en esta instancia por no haberse causado.

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 236 del 05 de noviembre de 2020, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cali, objeto de consulta.

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

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: IVAN GARCIA GALEANO
APODERADO: JORGE LUIS PEÑA VERGARA
Correo electrónico:

JURIDICADELAPE@HOTMAIL.COM

DEMANDADO. TRANSPORTADORA DEL META SASA.
APODERADO: CRISTIAN DAVID MORA MARTINEZ



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
IVAN CARGIA GALEANO
Vs/. TRANSMETA SAS.
RAD:76001-31-05-005-2016-00313-02

Correo electrónico:
notificaciones@allabogados.com
cristianmora@allabogados.com

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

Los Magistrados

ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada

JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA
Magistrado

CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada

Rad. 005-2016-00313-01