



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA LABORAL**

Magistrada Ponente: Dra. Elsy Alcira Segura Díaz

Acta número: 022

Audiencia número: 243

En Santiago de Cali, a los seis (06) días del mes de julio dos mil veintitrés (2023), los señores Magistrados integrantes de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, doctores JORGE EDUARDO RAMIREZ AMAYA, ALVARO MUÑIZ AFANADOR y ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, modificatorio del artículo 82 del CPL y SS, nos constituimos en audiencia pública con la finalidad de darle trámite al recurso de apelación formulado contra la sentencia número 050 del 24 de febrero de 2022 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, Valle, dentro del proceso Ordinario promovido por ELMER VARGAS AGUDELO contra la sociedad GESTION INMOBILIARIA S.A

Las partes no presentaron alegatos de conclusión ante esta instancia, a continuación, se emite la siguiente

SENTENCIA No. 0212

Pretende el demandante que se declare la existencia del contrato laboral a término indefinido que sostuvo con la entidad demandada entre el 01 de noviembre de 2015 al 20 de marzo de 2019. Además, que se declare injusto e ineficaz el despido realizado por la empresa demandada y, en consecuencia, sea condenada al pago de la indemnización por despido injusto. Así mismo, solicita que se declare ilegal los descuentos mensuales de \$50.000 que se le hicieron y, por lo tanto, deben ser reintegrados. Peticiona la reliquidación de las cesantías e intereses sobre las cesantías y vacaciones. Reclama el pago de la indemnización moratoria.



En sustento de esas peticiones, anuncia el actor que sostuvo una relación laboral bajo contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Gestión Inmobiliaria SAS que inició el 01 de noviembre de 2015 y finalizó el 20 de marzo de 2019. Habiéndose desempeñado como Conserje devengando el salario mínimo legal vigente, incluyendo horas extras cuando eran causadas y se presentaba la planilla, además se le reconoció dominicales y festivos. Que el horario de trabajo era de lunes a viernes de 6 a.m. a 7 p.m. y los domingos y festivos era de 8 a.m. a 2 p.m.

Que, durante la vigencia del contrato laboral, la demandada permitió que el actor habitara un aparta-estudio, en el lugar de trabajo, pero posteriormente el empleador sin autorización empezó a realizar descuentos por la suma de \$50.000 mensuales, los cuales se hicieron por 40 meses, indicando que se trataba del pago del alquiler.

El 05 de marzo de 2019 el demandante fue llamado por el empleador a diligencia de descargos, porque él tenía unos gatos en la terraza que no incomodaban a los arrendatarios de los locales comerciales, ni había quejas, sin embargo, por ese motivo fue despedido, aduciendo causales estipuladas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, que no han sido probadas, por lo tanto, se trata de un despido sin justa causa.

Que la empresa demandada canceló de manera errada las prestaciones sociales, compensó en dinero las vacaciones no disfrutadas por el actor. Además, que nunca se le realizaron los exámenes médicos de ingreso y egreso a sabiendas que en el transcurso de la relación laboral manejo diferentes patologías que le ocasionaron quebrantos notorios de salud, derivados de su actividad laboral.

TRÁMITE DE PRIMERA INSTANCIA

La sociedad Gestión Inmobiliaria SAS, a través de apoderado judicial da respuesta a la demanda, aceptando los hechos que hacen referencia a la existencia del contrato laboral de trabajo a término indefinido, los extremos señalados en el libelo demandatorio, el que hace alusión a la vivienda del demandante dentro del mismo edificio, el cargo ocupado, cumpliendo funciones de portero, aseo y le correspondía avisar cualquier anomalía que detectara, habiéndosele reconocido todos los derechos laborales, sin que hubiese existido mayores controles de la jornada laboral.



Que entre las partes existió además un contrato verbal de arrendamiento del inmueble que ocupada el demandante dentro del mismo edificio donde servía de Conserje con un canon bajo.

Que se le hicieron descargos al demandante por la conducta reiterativa de mantener un criadero de gatos, en contravía de las prohibiciones de la edificación misma y de los llamados de atención que en el paso se le habían hecho. Además, utilizaba zonas comunes del edificio como depósito de bienes y enseres de cuya propiedad no se tiene claridad. Donde esa diligencia, el señor Vargas Agudelo reconoce ser el dueño de algunos de los bienes almacenados, del registro fotográfico allegado como evidencia y de los otros bienes, expuso que desconocía quien era el propietario. Producto de esos descargos se termina el contrato laboral, no como sanción disciplinaria.

Que de acuerdo con la historia clínica que se aporta se observa que el demandante tiene como diagnóstico: insuficiencia renal ocasionada por condiciones de origen común y debe tenerse en cuenta que ese documento presenta fechas posteriores a la terminación del contrato.

Que al actor se le cancelaron todos los derechos laborales de acuerdo con la ley y por ello se opone a las pretensiones de la demanda, formulando como excepciones de fondo: inexistencia de la obligación, petición de lo no debido, pago, prescripción, compensación, buena fe y mala fe del demandante.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El proceso se dirimió con sentencia mediante la cual la operadora judicial declara probada parcialmente la excepción de prescripción, respecto de los valores descontados al actor con anterioridad al 01 de octubre de 2018 y no probadas las demás excepciones. Condena a la entidad demandada a devolver al actor la suma de \$250.000 equivalente a las sumas ilegalmente descontadas en las nóminas de los meses de octubre a diciembre de 2018 y de enero y febrero de 2019, valor que debe ser cancelado debidamente indexado. Absuelve a la demandada de las demás pretensiones.



Para arribar a esa conclusión la A quo, da valor probatorio al contrato laboral, por lo tanto, éste no es materia de discusión, habiéndose probado los extremos del contrato.

Al analizar el hecho del despido, encuentra que éste se ajusta a la ley, porque en el escrito en que se comunica la terminación, se señala la motivación de éste, que constituyen violación a las obligaciones como Conserje, como fue la utilización de la terraza que es zona común, donde ha depositado, camas, tablas, colchones que nada tiene que ver con la actividad de la copropiedad ni permiso para hacerlo y el criadero de gatos que generan molestias en los inquilinos por los malos olores y perjuicios ocasionados por los varios gatos. Considerando la juzgadora de instancia que el demandante violó las obligaciones legales como la establecida en el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con los numerales 4 y 6 del artículo 62 de la misma obra, por todo daño causado intencionalmente a los bienes y la violación grave de las prohibiciones que incumbe al trabajador. Respaldando esa decisión en documentos sobre los llamados de atención realizados al actor y al absolver el interrogatorio de parte el demandante acepta la incursión de esas conductas. Además, en la prueba testimonial donde se le acredita la falta de acatamiento de las órdenes del empleador, como era el no tener mascotas al interior al edificio, así no fueran de su propiedad, porque él les proporcionaba alimentos que hacían que esos felinos permanecieran en el edificio. En cuanto a los enseres, el demandante era el único que tenía acceso a esa zona, y no atendió la orden de desocupar esa zona, y si esos bienes llegaron allí fue porque el actor lo permitió.

En cuanto a los descuentos, cita la norma que exige que éstos deben ser autorizados por el trabajador o por mandamiento legal o judicial. El demandante ha afirmado que le descontaron 40 cuotas de \$50.000, sin autorización y si bien la pasiva lo justifica con el contrato verbal de arrendamiento, lo cierto es que se requiere esa autorización por escrito expedida por el actor y como quiera que no se reclamaron en su oportunidad, se encuentran parte de ellos prescritos.

Además, la operadora judicial encontró que no se demuestra tiempo suplementario, por lo tanto, no hay lugar a la reliquidación de las prestaciones sociales y no prospera el pago de la indemnización moratoria.



RECURSO DE APELACION

Inconforme con la decisión de primera instancia el apoderado del actor formula el recurso de alzada, persiguiendo la revisión de las causales del despido injusto, toda vez que no hay prueba de los hechos que rodearon tal situación. Igualmente, expresa que en la sentencia se dice que era obligación del demandante recibir objetos aún de la misma propiedad, donde se había desmontado unos accesorios del edificio. Que no quedó claro que los gatos fueran de propiedad del demandante y cuál fue la actividad de la parte administrativa para el control de esos animales y no descargar la obligación al demandante que tenía funciones de Conserje, donde la demandada se escuda en que encontró la viabilidad de los descuentos, donde la juez aplicó la prescripción, pero el trabajador nunca pudo entender que sucedía con ese descuento y ahora con la prescripción, se le premia a la parte demandada.

TRAMITE DE SEGUNDA INSTANCIA

Encuentra la Sala que en el caso que nos ocupa, no es materia de controversia la existencia del contrato laboral que unió a las partes, máxime que éste fue allegado al pdf. 01 fl. 10, pactado a término indefinido, para que el demandante ocupara el cargo de Conserje, el que inicia el 01 de noviembre de 2015. Igualmente, no fue materia de censura, la declaratoria de ilegalidad de los descuentos realizados al trabajador.

De conformidad con los argumentos expuestos al formularse la alzada, corresponderá a la Sala determinar en primer lugar si opera o no la excepción de prescripción respecto al reintegro de las sumas descontadas al trabajador sin autorización de éste. Luego nos ocuparemos en definir si la terminación del contrato fue con o sin justa causa.

Como se indicó en líneas anteriores, dentro del proceso se debatió lo relacionado con los descuentos que el empleador hizo al trabajador por valor de \$50.000 mensuales que, de acuerdo con los comprobantes de pago de nómina, se dice que fue por concepto de arrendamiento. (pdf. 01 fl. 23) Donde la A quo estableció que no se acreditó la autorización



del demandante de ese descuento. Consideración que no tuvo reproche por la parte pasiva, pero si por la parte demandante al censurar la aplicación de la prescripción.

En nuestro estatuto laboral, la prescripción se encuentra consagrada en los artículos 488 del Código Sustantivo del Trabajo y 151 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, que dispone: *“las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible...”*

En materia laboral, en la sentencia C-412-1997 la Corte Constitucional indicó que dicha institución jurídica tiene como finalidad *“el establecimiento de un término para el ejercicio de la acción laboral concurrente con la función del Estado de garantizar la vigencia y efectividad del principio de seguridad jurídica. Resulta entonces congruente con dicho principio, el imponer límite a la existencia de conflictos para que estos no perduren indefinidamente, siendo resueltos por medios pacíficos entre patronos y trabajadores”*

Además, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, entre otras, en la sentencia SL 5159 de 2020, preciso:

“La prescripción es un modo de adquirir cosas ajenas, o bien, de extinguir las acciones y derechos, por haberse poseído dichas cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos durante un lapso de tiempo determinado. Es decir, la prescripción extintiva se entiende como una forma de extinción o desaparición de un derecho, real o personal o de una acción, cuando durante un determinado período de tiempo establecido en la ley, no se realizan ciertos actos, a lo que el ordenamiento le atribuye la consecuencia indicada”.

Bajo la premisa normativa y precedentes jurisprudenciales citados, se mantiene la decisión de primera instancia al haber declarado probado parcialmente la excepción de prescripción, porque se trata del principio de igualdad para ejercer el derecho, o reclamar éste, que tiene limitación en el tiempo, a fin de garantizar el principio de la seguridad jurídica y no dejar en el limbo las situaciones jurídicas. Por lo tanto, la prescripción es objetiva, sólo basta el conteo de la fecha de causación del derecho y la data de la reclamación, sin que sirva de excusa el



desconocimiento al que hace alusión el apoderado de la parte demandante y no se trata de un premio al empleador, sino que es la consecuencia de la inactividad del actor.

La otra controversia planteada tiene que ver con la terminación del contrato laboral, que a consideración de la A quo éste fue finiquitado con justa causa; consideración censurada por la parte activa de la litis.

Para darle solución a ese problema jurídico, al pdf. 01 folio 18, se encuentra comunicación del 14 de marzo de 2019, mediante la cual la empresa demandada notifica al actor la terminación del contrato. Misiva que tiene el siguiente contenido:

“... hemos decidido dar por terminado su contrato de trabajo, por existir justa causa para ello, despido que se hará efectivo a partir del final de la jornada laboral del día 20 de marzo del año en curso, por los siguientes motivos, los cuales constituyen faltas graves por el incumplimiento de las obligaciones a su cargo como Conserje del Edificio de la calle 14 con carrera 4, a saber:

- 1. La utilización de la terraza, que es una zona común del edificio, para almacenar enseres tales como camas, tablas y colchones que nada tiene que ver con la actividad de la copropiedad y sin permiso alguno para hacerlo.*
- 2. La violación reiterada de la prohibición de tener gatos en el edificio, más exactamente un criadero de gatos, lo que está generando molestias en los inquilinos debido a los malos olores y perjuicios ocasionados por los varios gatos que usted tiene.”*

En esa comunicación se dice que el demandante incumplió las obligaciones y prohibiciones establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo, citando el numeral 1 del artículo 58, los numerales 4 y 6 literal a) del artículo 62 de la misma obra.

Las disposiciones citadas, tiene la siguiente literalidad:

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. *Son obligaciones especiales del trabajador:*

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.”



“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Son justas causas para dar por terminado unilateral del contrato*

(...)

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

(...)

6. 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.

Al fundamentarse la terminación del contrato laboral en el incumplimiento de obligaciones y prohibiciones, conlleva a que la parte demandada acredite cuáles obligaciones y prohibiciones estableció para el oficio de Conserje, además que el demandante era conocedor de éstas. Encontrando la Sala que no se allega el reglamento interno de trabajo o documento similar en la que se indique los deberes del trabajador, sólo aparecen unos llamados de atención porque el demandante tiene varios gatos y por unos bienes enseres en la terraza.

Como quiera que la misiva de terminación del contrato cita dos hechos que llevaron a esa decisión. La Sala los analiza de manera separada.

1. La tenencia de mascotas.

En este caso, son dos las situaciones a analizarse, por un lado, existió entre las partes un contrato de arrendamiento, donde el señor Elmer Vargas tuvo la condición de inquilino y a la vez de trabajador. Cabe preguntarse sí como inquilino se prohíbe tener mascotas.? Pregunta que correspondería resolverla a otra jurisdicción. Y sí como trabajador se le prohíbe que en su lugar de trabajo tenga mascotas?. Para dar contestación a ese interrogante, debía la parte demandada haber acreditado esa prohibición, como se señaló en líneas anteriores, esto es,



que ésta se encontrara dispuesta en el contrato de trabajo, en el reglamento interno y que el demandante tuviese conocimiento de esa prohibición.

De otro lado, si bien, la parte demandada allega con la contestación que hace de esta acción, copia de un llamado de atención, de fecha 13 de junio de 2017, porque se ha evidenciado 4 gatos en el aparta-estudio y al hacerle la diligencia de descargos, nuevamente se cita como hecho el tener gatos.

La misiva de terminación es de marzo de 2019, por lo tanto, ese llamado de atención que debió ser consecuencia de un proceso disciplinario ha perdido inmediatez. Y al aportarse la diligencia de descargos, la parte demandada no tuvo el cuidado de haber anexado todo el documento porque al parecer la respuesta sobre el criadero de gatos, debió quedar consignada en otra hoja que no se aportó (pdf. 04 folios 33 y 34).

Pero indistintamente de lo expuesto en la diligencia de descargos, era deber de la parte pasiva acreditar que esa prohibición de tener mascotas estaba consignada y que el demandante era conocedor de ella.

2. La utilización de la terraza, para almacenar enseres.

Para la parte demandada, el almacenar bienes muebles en la terraza es una prohibición, sin que se haya acreditado dónde está consignada esa prohibición. O es que podemos tomar en cuenta el llamado de atención del 03 de octubre de 2017, donde se le indica que al demandante que los arrendatarios están haciendo uso indebido de las zonas comunes. La respuesta es que la fecha del llamado de atención, año 2017 y la terminación del contrato 2019, son muy distantes, faltando la inmediatez.

Retomando la carta mediante la cual se comunica la terminación del contrato, se dice que esos motivos constituyen faltas graves por el incumplimiento de las obligaciones. Omitiendo nuevamente la parte demandada que el artículo 62 numeral 6, que cita como fundamento legal, que, al calificar la falta grave, debía demostrar que así se había dispuesto en “*en pactos o*



convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”. Por lo tanto, ante la falta del cumplimiento del deber legal que le corresponde al empleador de acreditar, que existe una prohibición y que ésta era calificada como grave, por lo tanto, el despido se torna en injusto.

Bajo las anteriores consideraciones, se modificará la providencia de primera instancia, reconociéndosele al demandante la indemnización por despido sin justa causa, atendiendo el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Como quiera que el contrato fue a término indefinido y tuvo una vigencia entre el 01 de noviembre de 2015 al 20 de marzo de 2019, y devengaba como salario el mínimo legal mensual vigente. Se reconocerá por el primer año, el equivalente a 30 días de salario y por los años siguientes, 20 días adicionales, y proporcional a la fracción.

El tiempo laborado por el demandante es de 3 años, 4 meses y 20 días. Por lo tanto, por el primer año, corresponde 30 días de salario, por los 2 años siguientes, 20 por cada uno y por la proporción 11.66 días, Para un total de 81,66 días.

El salario mínimo para el año 2019 estuvo fijado en la suma de \$828.116, para un diario de \$27.603.37, por lo tanto, corresponde por indemnización por despido injusto la suma de \$2.254.131.75, suma que se cancelará debidamente indexada.

Costas en ambas instancias a cargo de la parte demandada y a favor del promotor de este proceso. Fijese como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

DECISIÓN

En concordancia con lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR la sentencia número 050 del 24 de febrero de 2022 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, el cual quedará así:



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO
JUDICIAL DE CALI - SALA LABORAL

ORDINARIO DE PRIMERA INSTANCIA
ELMER VARGAS AGUDELO
VS. GESTION INMOBILIARIA S.A.
RAD. 76-001-31-05-003-2021-00375-01

CONDENAR a la sociedad GESTION INMOBILIARIA SAS a cancelar a la ejecutoria de esta providencia al señor ELMER VARGAS AGUDELO la suma de \$2.254.131.75 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, valor que será indexado a la fecha del pago.

SEGUNDO: REVOCAR el numeral cuarto la sentencia número 050 del 24 de febrero de 2022 proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Cali, objeto de apelación, para en su lugar CONDENAR a la parte demandada en costas del proceso, las que fijará el despacho de conocimiento.

TERCERO: COSTAS en esta instancia a cargo de la parte demandada y a favor del promotor de este proceso. Fijese como agencias en derecho el equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente.

NOTIFÍQUESE Y DEVUÉLVASE

El fallo que antecede fue discutido y aprobado y se ordena sea notificado a las partes por EDICTO .

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

ALVARO MUÑOZ AFANADOR
Magistrado

Rad. 003-2021-00375-01