

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

PROCESO	ORDINARIO
DEMANDANTE	CARLOS ALBERTO LILOY GUTIÉRREZ.
DEMANDADO	CLUB DEPORTIVO ESCUELA DE FÚTBOL CARLOS SARMIENTO.
PROCEDENCIA	JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI
RADICADO	76-001-31-05-016-2019-00159-01.
INSTANCIA	SEGUNDA – APELACIÓN
PROVIDENCIA	Sentencia No. 303 del 30 de septiembre de 2022
TEMAS Y SUBTEMAS	CONTRATO REALIDAD Apela indemnización consagrada en el artículo 64 del C.S.T.
DECISIÓN	CONFIRMA.

Conforme lo previsto en el art. 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, el Magistrado ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO, en asocio de los demás magistrados que integran la Sala de Decisión, procede resolver en apelación la sentencia No. 107 del 9 de julio de 2021, dentro del proceso adelantado por el señor **JORGE ENRIQUE NARVÁEZ GONZÁLES** en contra del **CLUB DEPORTIVO ESCUELA DE FÚTBOL CARLOS SARMIENTO**, bajo la radicación No. **76-001-31-05-016-2019-00159-00**.

ANTECEDENTES PROCESALES

El señor **Jorge Enrique Narvárez Gonzáles** demandó al **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** pretendiendo que, en sentencia, **(i)** se declare que entre el demandante y el demandado existió un contrato de trabajo a término indefinido; **(ii)** que dicho nexo se terminó en razón a su limitación y sin autorización del Ministerio de Trabajo, como consecuencia de esa declaración, **(iii)** se condene al **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** al reintegro del demandante en cargo de igual o superior jerarquía y por tanto **(iv)** se condene a la indemnización por despido sin justa causa; **(v)** se condene al pago de salarios y prestaciones a que tiene derecho el señor **Jorge Enrique Narvárez Gonzáles** desde el 19 de junio de 2018 hasta que se efectuó el reintegro; **(vi)** se ordene a la demandada reincorporar transitoriamente al señor Narvárez Gonzales al

Sistema de Seguridad Social en Salud; **(vii)** se condene ultra y extra petita; Finalmente, solicita **(viii)** se condene a la demandada en costas y agencias en derecho.

Como sustento de sus pretensiones se sintetizan los siguientes hechos:

Indicó que celebró contrato de trabajo a término indefinido con el **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento**, desempeñando el cargo de formador deportivo o director técnico, desde el 16 de febrero de 2009 hasta el 28 de julio de 2018, devengando un salario mensual por valor de \$2.500.000.

Señaló que el contrato de trabajo fue terminado el día 28 de julio de 2018, sin justa causa comprobada, en razón a que los hechos imputados para dar por finalizado la relación laboral en la diligencia de descargos del día 26 de junio de 2018 fueron extemporáneos, pues las conductas atribuidas datan del año 2016.

Indicó que el **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento**, no contaba con autorización del Ministerio de Trabajo para dar por finalizado la relación laboral, por cuanto el señor **Jorge Enrique Narváz González** es una persona discapacitada como consecuencia de una cirugía que le afectó el desarrollo normal de sus funciones como director técnico, asimismo, desconoció el debido proceso, pues no se procedió conforme lo establece el reglamento de trabajo, o no se tuvo en cuenta que en 10 años de relación laboral no hubo llamados de atención o sanciones disciplinarias al demandante.

Manifestó que el día 8 de abril de 2016 le realizaron cirugía de remplazo total de cadera derecha, siendo la última cita con fisioterapia el día 12 de marzo de 2018, sin embargo, se encontraba pendiente la realización de una cirugía bariátrica, procedimiento que no fue efectuado, según indica, por temor a disgustar al empleador.

Que no se pudo realizar calificación de pérdida de capacidad laboral, en razón a que el empleador dio por terminado el contrato de trabajo, descociendo las normas laborales que protegen a las personas en situación de discapacidad.

El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, admitió la demanda por auto interlocutorio calendado el día 8 de abril de 2019, en el que dispuso por reunir los requisitos legales, la notificación personal de dicho proveído y el traslado de rigor al ente demandado.

El **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** mediante escrito del 31 de mayo de 2019 contestó la demanda aceptando como cierto la relación laboral existente, así como los extremos de la relación laboral, frente a otros refirió no constarle y no ser ciertos. Se opuso a las pretensiones de la demanda alegando que no se probó dentro del proceso la discapacidad del demandante, así como tampoco el conocimiento por parte del empleador del estado de discapacidad, menos aún que la relación contractual se haya terminado de manera unilateral y sin justa causa y que se tuviese que solicitar autorización del Ministerio de Trabajo.

Como excepciones de fondo propuso: pago de la obligación derivada de la relación laboral, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, justa causa para la terminación de la relación laboral, ausencia de estabilidad laboral reforzada e innominada.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante Sentencia No. 107 del 9 de julio de 2021 el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, declaró parcialmente probadas las excepciones presentadas por la demanda, negando la solicitud de reintegro y pago de las acreencias laborales.

Acto seguido, condenó al **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** a reconocer y pagar la suma de \$16.700.000, por indemnización por despido sin justa causa.

Finalmente condenó en costas al demandado.

Para arribar a esa conclusión, la Juzgadora de primera instancia aseveró que con las pruebas aportadas allegadas por el demandado se logró determinar



que para la finalización de la relación laboral, el señor Carlos Alberto Liloy no se encontraba incapacitado, ni con restricciones médicas, así como tampoco se evidenció que el demandante sufriera de alguna enfermedad que le impidiera cumplir con sus funciones, no obra prueba que indique que el retiro del trabajador ocurriera por causas de un padecimiento físico para estar incurso en la indemnización respectiva.

Respecto a la estabilidad laboral reforzada indicó que no era suficiente que el trabajador se encuentre incapacitado o presente cualquier clase de limitación física, por tanto, no puede darse como conclusión que los casos en que el trabajador se encuentre incapacitado o afectado por alguna limitación, el despido deba ser autorizado por el inspector de trabajo, así lo ha sostenido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

De lo manifestado por el apoderado judicial de la parte demandada, así como de las pruebas aportadas, se logró concluir que el vínculo laboral entre el **Club Deportivo Escuela De Fútbol Carlos Sarmiento** y el señor **Carlos Alberto Liloy** se terminó en razón a una justa causa y a un compartimiento del trabajador que no se encontraba permitido por el empleador.

Respecto a la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T por haberse despedido al señor Carlos Alberto de forma injusta, el A quo manifestó que de los testimonios aportados dentro del plenario no se logró demostrar que el demandante cometiera la conducta que se le imputó dentro de los descargos, pues no solicitó dinero a las madres de los alumnos, al contrario, ellas de manera libre ofrecieron su ayuda.

Con relación a la carta de despido señaló que no se le informó al demandante las causales en las que incurrió, las cuales debían estar contempladas en el artículo 62 y 63 del C.S.T. para dar por finalizado la relación laboral con justa causa, por el contrario, solo citaron de manera general el artículo 62 y el artículo 95 de la Constitución Política, el cual no es indicativo como justa causa para despedir a un trabajador.



Trajo a colación la jurisprudencia emanada por la Corte Suprema de Justicia, quien ha señalado que al momento de darse por terminado una relación laboral con justa causa deberá precisarse las razones contempladas en la ley, situación que no aconteció en el presente caso, condenándose a la demandada a la indemnización contemplada en el artículo 64 del C.S.T.

APELACIÓN

Inconforme con la decisión, el **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** presentó recurso de apelación los siguientes términos:

"En este estado del proceso interpongo recurso de apelación frente a la decisión expuesta por el despacho, toda vez que el argumento de que no fue debidamente notificado y justificado el despido del señor Liloy queda ampliamente soportado en la carta de junio 28 de 2018 donde se le citó al señor Liloy la causal 2 del artículo 62 del C.ST. para dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral y se fundamentó en la carta política que refiere a las obligaciones y libertades que tienen las relaciones contractuales, este artículo, es el artículo 95 de la Constitución Nacional, por lo tanto las razones por las cuales se fue despedido por justa causa al señor Liloy se encuentran contenidas en pruebas documentales aportadas por la parte demandada, tales como la versión libre que presentó el señor Liloy donde el mismo declara que si hubo comportamientos contrarios a la norma de la escuela igualmente lo hizo a lo largo de su interrogatorio de parte y por lo tanto la carta fue la consecuencia de lo que él en un versión libre expresó en el documento."

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión.

Cabe anotar que los alegatos de conclusión no constituyen una nueva oportunidad para complementar el recurso de apelación si este fue interpuesto en primera instancia.

No encontrando vicios que puedan generar la nulidad de lo actuado en primera instancia y surtido el término previsto en el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007 se profiere la

SENTENCIA No. 303

Está demostrado en los autos: **(i)** Que entre el señor **Carlos Alberto Liloy Gutiérrez** y el **Club Deportivo Escuela De Fútbol Carlos Sarmiento**, existió un contrato de trabajo a término indefinido (fl.251 a 254. Cuaderno Juzgado. Archivo 001Demandaanexos); **(ii)** que la relación laboral entre las partes inició a partir del 16 de febrero de 2009 (fl.250 a 254. Cuaderno Juzgado. Archivo 001Demandaanexos); **(iii)** que el contrato de trabajo finalizó de forma unilateral el día 28 de julio de 2018 (fl.22. Cuaderno Juzgado. Archivo 001Demandaanexos); **(iv)** que el señor **Carlos Alberto Liloy Gutiérrez** no se encontraba amparado por la figura jurídica de estabilidad laboral reforzada al momento de la finalización del vínculo contractual y por contera, no es posible declarar su ineficacia con arreglo al artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En este sendero, conforme al recurso de apelación presentado por la apoderada judicial de la parte demandada, emerge como **PROBLEMA JURÍDICO** para la Sala resolver si el señor **Carlos Alberto Liloy Gutiérrez** le asiste el derecho al pago de la indemnización de que trata el inciso cuarto del artículo 64 del CST y de la SS, por haberse terminado el contrato de trabajo por causa atribuible al empleador.

La Sala defiende la Tesis: que no existió justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo por parte del **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento.**, conforme lo establece el art. 62 del C.S.T, literal A).

Para decidir bastan las siguientes,

CONSIDERACIONES

Las justas causas de terminación del contrato de trabajo son taxativas y se encuentran establecidas en el artículo 62 del CST; en el literal A, las que puede invocar el empleador y en el literal B, las del trabajador. La demostración de alguna de estas justas causas, en el caso de las esgrimidas por el empleador, da lugar a que éste se exima de pagar indemnización alguna; no obstante, de no



demostrar la justa causa, deberá atenerse a lo dispuesto al artículo 64 del CST que a la letra indica: *"en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante"*.

Lo anterior implica que, tratándose de la terminación unilateral del contrato por causas atribuibles al trabajador, el empleador debe seguir el debido proceso, no solo como derecho fundamental establecido en la constitución política, sino como garantía de los derechos laborales del trabajador, en procura de evitar el uso arbitrario del poder que naturalmente emana de la relación de subordinación que existe entre el empleador y trabajador.

Sea lo primero señalar, que, respecto a los descargos realizados al trabajador para garantizar el debido proceso, en innumerables sentencias la Corte Suprema de Justicia, ha establecido que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso.

La Sala Laboral de la Corte suprema de justicia en sentencia 45148 del 5 de noviembre de 2014 con ponencia del magistrado Jorge Mauricio Burgos señaló lo siguiente:

«Es decir que, para la protección del derecho de defensa al trabajador, conforme al Parágrafo del artículo 62 del CST, salvo norma interna de la empresa que establezca un procedimiento para el despido, lo mínimo legalmente exigible es que, al momento del retiro, se le haga saber a este los motivos y razones concretas del despido, que se suponen han sido previamente establecidas por el empleador, con o sin descargos del trabajador, y que, en todo caso, este haya tenido la oportunidad de conocer y controvertir los hechos que pueden ser constitutivos de la resolución del contrato con justa causa; esa oportunidad de contradicción no se surte necesaria o únicamente con una citación a descargos, pero si ha de facilitarse previamente al despido; es decir que el trabajador, por lo menos, conozca, con anterioridad a la terminación de la relación, los hechos generadores de la decisión de rompimiento del vínculo, y la contradicción se



puede hacer de cualquier forma ante el empleador, o directamente en el debate judicial, a elección del trabajador, si él tiene el convencimiento de que no se dio la justa causa de despido; evento este último, donde el empleador tiene la carga de demostrar la veracidad y la legalidad de las acusaciones hechas en contra del trabajador, y, para tal efecto, cobra especial relevancia las pruebas de la indagación previa al despido realizada por el propio empleador, pues si no las tiene difícilmente podrá probar la justa causa, y, de no hacerlo, se hace merecedor de las debidas consecuencias jurídicas pertinentes.» (Resalta la Sala).

De igual manera, entre otras sentencias, en la CSJ SL10297-2017, reiterada por la SL1896-2022, dijo:

"Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago. 24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, si el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

De tal manera que la legalidad y justeza del despido no podía verse afectada porque la diligencia de descargos se hubiere surtido sin la asistencia de dos compañeros del trabajador. (Resalta la Sala).

Quiere decir lo anterior que, cuando se trata de ejercer la facultad unilateral de terminar los contratos de trabajo con justa causa, tal determinación no constituye propiamente una sanción, sino el ejercicio de una facultad legal del empresario y, por ende, salvo que esté pactado extralegalmente lo contrario, el empleador no está obligado en forma previa, so pena de conculcar el derecho de defensa, citar a descargos al trabajador sobre los motivos que lo llevan a fenecer su relación laboral



Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa. Ha dicho la jurisprudencia expresamente que:

"No significa lo antes expuesto que el empleador no tenga límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del derecho de defensa en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral; estas se pueden resumir así: a) la necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos ; b) la inmediatez que consiste en que el empleador debe darlo por terminado inmediatamente después de ocurridos los hechos que motivaron su decisión o de que tuvo conocimiento de los mismos; de lo contrario, se entenderá que éstos han sido exculpados, y no los podrá alegar judicialmente; c) adicionalmente, que se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo; y d) si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido incorporado en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo. (Corte Suprema de Justicia Sentencia SL15245 de 2014)

De acuerdo a lo manifestado y a efectos de verificar este aspecto de vital trascendencia para las resultas del proceso, conviene comenzar por analizar la diligencia de versión libre realizada al trabajador Carlos Alberto Liloy, el día 26 de junio de 2018 (fl.19 a 21. Cuaderno juzgado. Archivo 001Demandaanexos), en donde dio respuesta a las preguntas realizadas por la señora Ana María Agudelo, quien actuó como representante del **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** en el cual, entre otras, indicó:

"Sr. Carlos Alberto Liloy: De ninguna manera he solicitado dinero a los padres, que en algún momento se dieron cuenta y me ayudaron a conseguir dinero, pero yo lo he devuelto, como se dice un gota a gota y algunos padres me han servido de fiadores. Pero en ningún momento he puesto el nombre de la escuela o como técnico. Nunca he dicho que si he recibido dinero los voy a ayudar.

Dr. Ana María Agudelo. Usted ve lógico que algunos padres le sirvan de avalistas para sus prestamos?, le deben tener un grado de confianza muy grande.

Sr. Carlos Alberto Liloy: Doctora, nunca he puesto el nombre de la escuela y nunca he sacado ventaja de ser técnico



Dr. Ana María Agudelo: Quien (sic) de los padres le han servido de avalistas? Y como (sic) llegaron a usted a decir yo le ayudo?

Sr. Carlos Alberto Liloy: La persona tenía un niño que ya no está. El padre se llama don Oscar, igual que el niño y a esa persona le debo todavía dinero, le sigo pagando los intereses y el dinero que me dio el prestado, el señor solo fue un puente."

Conforme a lo anterior, y al no estar obligado el empleador **Club Deportivo Escuela De Fútbol Carlos Sarmiento** de realizar descargos al trabajador para dar por finalizado el contrato de trabajo, salvo que la finalización fuera por la causal 3) literal A del artículo 62 del CST (providencia CSJ SL, 2351-2020, rad. 53676), se evidencia de manera clara, la voluntad del empleador de escuchar la defensa del señor Carlos Alberto Liloy, conforme a los hechos endilgados.

Ahora, a folio 22 obra documento del 28 de junio de 2018 mediante el cual el empleador **Club Deportivo Escuela De Fútbol Carlos Sarmiento** dio por terminado el vínculo contractual con el señor **Carlos Alberto Liloy Gutiérrez**, razón por la cual, se entrará a verificar si el mismo atiende los requisitos de forma y de fondo exigidos legalmente.

El contenido de la misiva de extinción del contrato de trabajo del actor que ha sido glosada es del siguiente tenor:

"REF: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA.

Por medio de la presente nos permitimos comunicarle que la Empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por Justa Causa.

Esta decisión tiene como fundamento la causal segunda del art.62, del Código sustantivo del trabajo, que establece la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; esta norma obra en concordancia con el artículo 95 de la Constitución Nacional que surge que de toda relación de trabajo nace para los contratantes un conjunto de derechos y obligaciones que deben cumplir, los cuales se encuentran estatuidos en la Constitución, la ley, los reglamentos y el mismo contrato.

El funcionamiento en la Carta Política para el cumplimiento de las obligaciones y el ejercicio de libertades dentro y fuera de la relación contractual, se encuentra en el artículo 95, donde se consagran los deberes



*ciudadanos de los colombianos: el primero de ellos es cumplir la Constitución y las leyes, y "respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios"; **por lo cual una vez analizada la versión libre rendida por usted se analizó que sus actuaciones son calificadas como grave indisciplina de la cual involucró el nombre de la Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento Lora; violando la buena fe contractual, que implica el comportamiento leal y honesto que se debe tener desde el inicio del contrato y durante la permanencia en el contrato.**"* (negrilla fuera del texto original)

Es menester indicar que de vieja data la Corte Suprema de Justicia, ha adoctrinado que el empleador debe cumplir con expresar los hechos en que se funda el despido, los cuales no pueden ser variados o modificados con posterioridad, pero sin que le sea exigible—pese ser deseable— indicar con precisión en qué causal legal específica encuadran tales hechos (CSJ SL16298-2017).

En este sentido se pronunció la Sala, en sentencia CSJ SL11233-2015, CSJ SL, 28 oct. 2008, rad. 30774, en la que reiteró lo adoctrinado en la CSJ SL, 25 oct. 1994, rad. 6847, cuando dijo:

No obstante, la demandada no allegó, como era su obligación, el respectivo reglamento interno de la Empresa, por lo que necesariamente debe la Sala efectuar la confrontación jurídica de los hechos imputados, en este caso, con el artículo 48 del Decreto 2127 de 1945, pues, como lo ha sostenido en varias oportunidades, es al empleador, que decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo, a quien corresponde especificar inequívocamente los hechos que generan el despido y al juez su calificación jurídica. Así lo expresó esta Corporación en sentencia del 25 de octubre de 1994 (rad. 6847), en donde dijo:

"En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe 'en el momento de la extinción', de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo, esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

"a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita;

"b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o innovación normativa, y



"c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

"En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con precisión o en forma exhaustiva.

"Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocadas, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico [...]"

Por lo anterior, aunque es indispensable que en la carta de despido se señalen los motivos por los cuales prescinde de los servicios del trabajador, el empleador cumple con esa carga describiendo los sucesos que soportan la medida, o invocando el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, o ambos si lo prefiere, resultando lo más importante e imprescindible, que sean los hechos los que no se modifiquen o se aduzcan algunos nuevos. (CSJ SL16298-2017).

Luego del análisis realizado por la Sala, se logra acreditar que la empresa accionada **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** sí cumplió con esa obligación legal y jurisprudencial, esto es, la de identificar el precepto legal eventualmente trasgredido por el empleado, el cual soportaban la terminación con justa causa de su contrato de trabajo, pues dentro de la carta de terminación indicaron que se había incurrido en una *"actuación calificada como grave indisciplina"*, la cual tiene *"como fundamento la causal segunda del art.62, del Código sustantivo del trabajo."*



Ahora, se precisa que el artículo 62 del C.S.T., establece las causales para dar por terminado la relación laboral por parte del empleador, las cuales son:

"[...]

2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o **grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores**, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

[...]”

Conforme a lo anterior, acierta la demandada dentro del recurso de apelación al señalar que sí se le indicó dentro de la carta de terminación de la relación laboral al señor **Carlos Alberto Liloy Gutiérrez**, la causal por la cual se finalizó el contrato, la cual se encuentra contemplada en el numeral 2 del artículo 62 del C.S.T.

Empero, entrará la Sala a establecer si se encuentra demostrado que el demandante incurrió en una *"actuación calificada como grave indisciplina"*.

Dentro de la documental aportada por la demandada, obra videos de la aplicación de mensajería instantánea WhastApp, los cuales no fueron tachados como falsos por la parte demandante, donde el día 17 de febrero de 2018, sostuvieron la siguiente conversación:

"Liloy: Si ando con muchas necesidades de hecho ese robo me genero (sic) mas (sic) problemas de los que tenia (sic)

Rubí: Hola profe

Dígame (sic) en que (sic) le podemos colaborar.

Liloy: Noo (sic) mi señora como se le ocurre

Que pena.

Rubí: tranquilo, a todos nos puede pasar.

[...]

Liloy: Estoy muy necesitado

Ya que se me llevaron 700 de arriendo y los yogures 400 mil.

Rubí: Dígame tranquilo profe, yo hablo con mi esposo haber en que le podemos colaborar.

Liloy: Noo (sic)



*Me da pena y miedo
Yo se que usted es muy seria.
O ustedes
Pero no tengo como pagar ahora.
Nada prestado
Ademas (sic) esos gota a gota son muy careros.
Rubí: tranquilo profe, ese tema lo manejamos entre nosotros ni Tomás va a saber
Voy a mirar y después le comento en que le puedo ayudar
Liloy: Pues mi señora la urgencia que tengo
Es que la señora de la casa
Si no pago mañana
Me quiere sacar de aqui (sic)
Y pues me falta bastante
Rubí: cuanto (sic) le hace falta profe
Liloy: ayer con lo que he vendido recoji (sic) 200 mil y de mi pago tengo 100 que me quedo.
Rubí: Ok profe, en seguida (sic) le confirmo, cuenta con nuestra ayuda.
Liloy: Mi señora me da mucha pena.
Gracias x (sic) su apoyo y lo mas importante su ayuda y el respaldo que queda entre usted y yo”.*

Más adelante se puede evidenciar que se realizó transferencia bancaria por parte de la señora Rubí al señor Carlos Alberto Liloy Gutiérrez identificado con cédula de ciudadanía No. 16770864.

Como prueba visible a folio 12 se aportó conversación sostenida con el señor Liloy el día 7 de marzo de 2018, donde la señora Rubí señaló:

“Profe, creo que estás pasando por una situación difícil y confío en usted por ser el profesor de la escuela, créame que lo hacemos sin interés por favorecer a Tomás. Inclusive. No vaya a dejar de exigirle como a todos.”

El día 9 de marzo de 2018, se sostuvo la siguiente conversación entre el señor Liloy y la señora Rubí:

*“Liloy: Mi señora puedo empezar el 15 de abril 50 mil quincenales, me podría ayudar así; yo se que usted me ha ayudado demasiado y no hay palabras para describirlo.
Mi señora está mal mi propuesta”*

Y posteriormente se evidencia transferencia bancaria por valor de \$400.000 realizada por la señora Rubí al señor Carlos Alberto Liloy.

Ahora, el día 12 de marzo de 2018, el señor Liloy le solicitó a la señora Rubí, lo siguiente:

*"Mi señora queria (sic) que me ayudara a decirle a los padres que me colabore en con (sic) los yougures mañana los llevo el jueves voy con mi esposo a donde (sic) el especialista
Ayúdeme a que compren mis yogures porfa"*

Asimismo, el día 7 de marzo de 2018, se sostuvo la siguiente conversación:

Liloy: Vinieron a molestar otra ves (sic) x (sic) ese dinero y amenazandola (sic) y ella se puso toda nerviosa.

Rubí: como así.

Liloy: si es que hay una gente que se le debe un dinero que el profeo que sacaron debía y yo era el fiador.

Se acuerda que le comenté algo.

Rubí: claro profe, que problema

Profe y de cuanto es la deuda qye (sic) le dejó ese profesor.

[...]

Liloy: [...] mi señora era un millón doscientos y ya he pagado 400 mil.

[...]

Rubí: profe cuanto tiene en este momento para abonarle a esa cuenta y cuanto le hace falta.

Liloy: ya le aboné 400 mil

Rubí: profe y todo se lo tiene que pagar este fin de semana.

Liloy: mi señora que me aconseja de decirle.

Que le digo que le doy que.

Rubí: el cuanto le cobra de intereses.

Liloy: noo (sic) ya no me dice nada de intereses.

El habla que le entregue su dinero.

Yo mana le dije que yo tenía alguna razón.

Que porfa no fuera a ir a la sede.

Mi señora le puedo decir algo muy personal.

Rubí: claro profe.

*Liloy: yo no quiero que usted me coja o fastidio o se cargue de mi
O se canse*



No quiero perder una amistad tan linda como la que usted me a (sic) brindado.

Rubí: tranquilo profe.

Liloy: me da mucha pena y yo se que usted es muy seria y de

Muy buenísimo (sic)

Se nota

De (ícono corazón) lo digo.

Pero meda mucha pena con su esposo y usted misma

Yo solo quiero pagarle a ese señor y no tener ese stress (sic)

Que me haga escándalo yo quiero cuidar mi hoja de vida

Rubí: profe si yo le presó la plata y me la paga mensualmente sin interés, eso le puede ayudar?

Liloy: uyyyy (sic) que detallaso mi señora [...]”

Se recibió el interrogatorio del señor **Carlos Alberto Liloy** quien indicó que no había problema por parte de la escuela con el que tuviera una relación de amistad con los padres de los alumnos de fútbol, asimismo, se le preguntó:

Apoderada demandada: (Min 0:30:35) Diga usted al despacho la razón por la cual usted le solicitaba dineros prestados a los padres de familia de la categoría Elite o les solicitaba a ellos que sirvieran como avalistas en préstamos.

Carlos Alberto Liloy: Bueno, [...] nunca les pedí de alguna manera dineros prestados hasta que no hubiera una relación o un entorno básicamente agradable en la relación con algún padre de familia, en varias ocasiones, en charlas conversando se dieron cuenta de mi situación, voy a colocar un ejemplo, por ejemplo la señora Rubí, la mamá del joven (inteligible) este chico la mamá me acude cuando se dio cuenta que entre noviembre y diciembre el técnico que tenía a su hijo no lo iba a tener en cuenta, cosas del destino de parte de Dios que en varias reuniones en viajes con el señor Alberto Granados, yo ya manifesté que esa categoría si la iba a coger-imagínese que ya íbamos con la 2017 haciendo tantos logros y nosotros ya estábamos visualizando lo que se venía para el 2018- y mutuo acuerdo con el señor granados le dije que me gustaría conocer muy bien jugadores que si van a salir porque ya había hablado el profe granados, el señor Daniel Azcarate y los profesores de dichas categorías que ellos querían pulirla, limpiarla y querían salir de varios chicos, como yo sabía que eran jugadores muy jóvenes, muy nuevos, les propuse déjenme evaluar, déjenme miran y déjenme llevar un proceso que al aposte esos chicos les faltan unos 2 o 3 años más, así se hizo y les resumo esa señora se dio cuenta que yo iba a coger esa categoría y en algún momento me pidió un favor y yo le dije estese tranquila no necesita pedirme ningún favor, señora Rubí la situación es esta y esta, yo le confesé ciertas cosas para que se estuviera tranquila, me acuerdo tanto que en ese lapso estuvo muy enferma mi esposa ella sufre de fibromialgia y bueno, de todas maneras recuerden que en el 2017 fue una situación en que yo no tenía un buen salario, recuerden

PROCESO: ORDINARIO LABORAL

DEMANDANTE: CARLOS ALBERTO LILOY GUTIÉRREZ

DEMANDANDO: CLUB DEPORTIVO ESCUELA DE FÚTBOL CARLOS SARMIENTO

PROCEDENCIA: JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CTO DE CALI

RADICADO: 76-001-31-05-016-2019-00159-00



que yo mejoré el salario después de toda la bendición que me dio el señor Alberto, cuando me sube el salario en diciembre, entonces yo en algunos momentos, ella me dijo esto, profe con mucho gusto si usted esta pasando por esta situación, con mucho gusto me gustaría que si lo va a hacer que sea un préstamo, pero fue de mutuo acuerdo, yo en ningún momento utilice la amistad, ni tampoco presioné a la madre de familia para que lo hiciera, todo llegó de un dialogo, pero si debo recalcar algo, que en su momento se llegó a un acuerdo y se le fue pagando semanalmente, quincenalmente y hasta mensualmente, en ningún momento abusé de la amistad y si lo vieron así en algún momento no me lo hicieron saber y se había podido llegar a un dialogo y se había podido pedir disculpas o perdón porque si en algún momento fallé nunca me han llamado la atención, nunca, si uste puede revisar mi historial, de los 9 años casi 10 que estuve en la Escuela Sarmiento lora, nunca llegue tarde, siempre fui el primero en llegar y el último en salir y si usted evalúa los 10 años que trabajé en la Sarmiento póngale un promedio de 25 jugares por categoría, yo manejé 2 categorías y al principio trabajaba con la élite y con la formativa, o sea que yo te trabajaba al día casi 50 niños, multiplíquelo por 10 años ¿cuántas familias estuvieron involucradas en mi proceso de trabajo? ¿por qué en el último año sacan a relucir algún favor que algún padre me hizo sin prebendas, cuando hablo de prebendas sin acuerdos, sin llegar a mezclar la situación del fútbol porque yo fui muy claro, cuando se me hizo el favor con la señora Rubí, le dije hasta el último peso le voy a pagar y así fue, creo que la última cuota que pague fue unas dos semanas después de haber salido y me borró del mapa, no me volvió a escribir, no sé nada de ella, pero sí tengo la tranquilidad que sí algún padre de familia hoy sale a este medio me dice que yo le exigí algún dinero si le exigí que me diera alguna preventa que lo haga, que lo haga.”

Apoderada demandada: Con base a lo que usted acabo de decir señor Liloy, diga si tiene algún conocimiento por lo cual la señora Rubí se acercó donde el señor Alberto Granados y le explicó la situación que estaba viviendo con usted, o sea queremos saber ¿qué tipo de situación? Y si usted tiene conocimiento que ella en algún momento se acercó a la escuela a colocar diciendo que ya tenía una situación insostenible.

Carlos Alberto Liloy: Pues Doctora para nadie es un secreto, recuerde algo, Dios es perfecto y lo que Dios empieza termina bien, yo salí por la puerta de atrás y para mí salí con injusticia, usted no me esta preguntando esto pero le quiero confesar esto, de todo me he dado cuenta, me di cuenta hasta de que utilizaron personas que hoy le dieron la espalda a la escuela, me di cuenta por otras personas [...] no sé si la señora se aburrió de que yo le ofreciera Yogures, de que yo algún día le pidiera un favor, de que algún día descargue algún momento de situación difícil, yo no creo, partamos de una base y usted dirá, pero es que en 1 2018 te mejoraron el salario, sí pero yo traía un lastre económico, traía circunstancias difíciles, siempre pagaba arriendo se me juntaron cosas difíciles y en algún momento, para mí fue un ángel que se me apareció y me ayudó y humildemente con lo que yo podía devolví el dinero, yo soy consciente que en su totalidad no lo devolví, pero lo devolví y gran parte lo devolví y nuca abusé de su



confianza, bueno, si lo hice, si me pasé de límites, que me muestren audios donde yo le propongo a que madreo que padre de familia, perdón la expresión, si los pedí si abuse de un niño, si hice algo indebido, muéstrelo, pero no me pueden juzgar, no me pueden señalar [...] está bien si no querían que siguiera en la sarmiento, pero no me las corten así, llevo tres años con una situación tan complejo que ustedes no se alcanzan a imaginar lo que yo he estado viviendo en estos días tan difíciles, solo le dejo a Dios las cosas Doctora”

Por su parte, el señor **Alberto José Granados** gerente del Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento, indicó que el motivo por el cual se dio por terminado el contrato de trabajo con el señor Carlos Alberto Liloy fue por cuanto una madre de familia quien solicitó una reunión para plantearle unas incomodidades e inconformidades que tenía frente al comportamiento del señor Liloy "(Min 1:30:35) donde se presentaban unas situaciones básicamente de manipulación como lo planteo ella en su momento solicitando dineros, prestamos, para diferentes necesidades que se presentaban de pronto al interior de la familia de Carlos Alberto Liloy, donde se manifestaba también la presencia por ejemplo de personas que hacen prestamos de diferentes modalidades como el gota a gota, entonces todo eso generaba un estrés una situación demasiado especial para la señora, hasta que decidió acudir a nosotros, comentarnos lo que estaba sucediendo y manifestar su nerviosismo e informidad frente a la situación porque lo veía también como entre otras cosas, como temas de pronto en algún momento se pudieran llegar a tomar decisiones que no fueran acordes de pronto al desarrollo deportivo de su hijo, sobre todo destacando todos estos temas de formación en la que nosotros pretendemos todo el tiempo tratar de entregar unos mensajes supremamente valiosos para toda nuestra población, no solamente para todos los deportistas sino para todas las personas que trabajamos en la institución, lo mismo formadores siendo muy cuidadosos precisamente con todo eso, el comportamiento, el ejemplo, el que hacer, el cómo hacerlo”.

Frente a lo anterior, la juez de primera instancia, preguntó:

Juez: ¿Díganos concretamente que le dijo a usted la señora?

Alberto José Granados: Concretamente, que estaba indispuesta, incomoda y nerviosa porque se había cansado de una situación que se venía presentando desde hacía tiempo, más o menos desde el mes de febrero de 2018 donde a través de comunicaciones que había tenido con Carlos Alberto Liloy de la constante



necesidad económica, constantes apoyos, constantes solicitudes de préstamos para poder resolver cantidad de situaciones de tema económico que se le presentaban.

Juez: ¿Cómo se llama la señora?

[...]

Alberto José Granados: La señora se llama Rubí Cárdenas.

Juez: ¿Cuáles fueron las causas del retiro del señor Carlos Alberto Liloy Gutiérrez?

Alberto José Granados: Básicamente el motivo del retiro fue el tema de ir en contra de las políticas establecidas institucionalmente, estar solicitando dineros, de tener una relación, de aprovecharse de esa relación que no debió de haber sido nunca directa, porque de hecho la relación directa con los padres las tenemos desde el punto de vista administrativo, a los formadores constantemente se les está solicitando que toda comunicación con los padres sea la cordialidad del saludo no más, por aquello que a veces se encuentran durante los entrenamientos de los partidos y ya cuando se presentan otro tipo de necesidades ya lo manejamos desde la parte administrativa y se le da el manejo que requiere en su momento, entonces básicamente fue el ir en contra de esas políticas [...]"

Indicó que no tenía conocimiento de la relación directa que tenía el señor Liloy con los padres de familia de los estudiantes, por cuanto la recomendación siempre fue que el trato no fuera más allá de un saludo. Expresó que la razón por la cual se dio por terminado el contrato fue en razón a la manifestación que hizo la madre de familia en el mes de junio de 2018, situación que llevó a que se llamará a descargos al señor Carlos Alberto Liloy para poder establecer que estaba sucediendo, concluyendo que estaba incurriendo en comportamientos que iban en contra de las políticas institucionales, conforme a la venta de yogures que realizaba el demandante, manifestó que no tenía conocimiento de alguna autorización que se le haya otorgado por parte del anterior Gerente.

Sobre la proporcionalidad del despido, en la sentencia CSJ SL 8002 de 2014, la Corte Suprema de Justicia, indicó:

[...] la proporcionalidad de una decisión de despido debe ser examinado en relación con las circunstancias particulares de cada caso y, de cualquier manera, atendiendo factores tales como labor que desarrolla el trabajador, el contexto y las demás condiciones medioambientales en las que se desarrolla la labor.



Conforme a lo anterior y una vez se estudió las pruebas documentales, así como las videograbaciones y testimonios aportados, se pudo determinar que no fue posible por parte del empleador **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento** demostrar que el señor **Carlos Alberto Liloy** incurrió en la causal establecida dentro de la carta de terminación laboral, pues no se evidencia que haya solicitado dinero alguno a la señora Rubí Cárdenas, asimismo, tampoco se aportó prueba documental que permitiera identificar por parte de la Sala que las relaciones amistosas con los padres de familia de los menores que entrenaban se encontraban prohibidas, por lo que no se puede concluir que el señor Liloy Gutiérrez actuara en contra de las normas contractuales y sustantiva laborales.

De las videograbaciones aportadas dentro de las pruebas donde se sostiene conversaciones vía WhatsApp entre el señor Carlos Alberto Liloy y la señora Rubí Cárdenas, se evidencia que fue esta última quien de manera voluntaria y sin presión alguna le ofreció la ayuda económica al demandante, asimismo, era ella quien le ayudaba a promocionar la venta de yogurt en la escuela.

Es de anotar que dentro de la versión libre dada por el demandante el día 26 de junio de 2018, el señor Carlos Alberto indicó que nunca solicitó dinero a los padres de familia, que habían sido ellos quien de manera voluntaria le había colaborado, situación que no se tuvo en cuenta por parte de la entidad demandada para dar por finalizado el contrato de trabajo.

Asimismo, se precisa que no obra dentro del expediente documento donde conste las políticas institucionales de la Escuela y mucho menos prueba alguna que permita evidenciar que el demandante tenía conocimiento de las mismas.

Por lo anterior, no existió justa causa para dar por finalizado el contrato de trabajo por parte del **Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento**, conforme lo establece el art. 62 del C.S.T, literal A), confirmándose la decisión de primera instancia en este puntual aspecto.

Una vez efectuadas las operaciones aritméticas del caso, las que se integran al acta de la presente decisión, tenemos que la indemnización por despido injusto

conforme lo establece el literal a) del artículo 64 del C.S.T, ascienden a la suma de **\$16.444.444** monto inferior al que se condenó en primera instancia por valor de **\$16.700.000**, sin que pueda observarse por parte de la Sala las razones de las diferencias al no haber sido aportado liquidación alguna, por lo que al conocerse el presente proceso en apelación por parte de la demandada, habrá de modificarse la decisión de primera instancia respecto al valor que debe reconocer por concepto de indemnización.

Contrato de trabajo a término indefinido	
Fecha de inicio del contrato de trabajo	16/02/2009
Fecha de la terminación del contrato	28/06/2018
Tiempo de vinculación	9,37 años
Salario del trabajador	2.500.000
Indemnización por el primer año	2.500.000
Indemnización por los años adicionales al primero	13.944.444
Total indemnización por despido injusto	\$16.444.444

Sin costas en esta instancia, por haber prosperado de forma parcial el recurso de apelación presentado por la demandada Club Deportivo Escuela de Fútbol Carlos Sarmiento.

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

RESUELVE:

PRIMERO. MODIFICAR el numeral segundo de la Sentencia No. 107 del 9 de julio de 2021 proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Cali, en el sentido de indicar que la indemnización por despido sin justa causa, corresponde al valor de **\$16.444.444**.

SEGUNDO: CONFIRMAR en todo lo demás la sentencia apelada.

TERCERO: Sin COSTAS en esta instancia por no aparecer causadas.



La anterior providencia se profiere de manera escrita y será publicada a través de la página web de la Rama Judicial en el siguiente enlace:
<https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-007-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/Sentencias>.

En constancia se firma.

Los Magistrados,

**Se suscribe con firma electrónica
ANTONIO JOSÉ VALENCIA MANZANO
Magistrado Ponente**

MARY ELENA SOLARTE MELO

GERMAN VARELA COLLAZOS

Firmado Por:

Antonio Jose Valencia Manzano

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 7 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **9ae235ab04fd9aeb9f984c6ebcdd9758047a005ae24262dc9eefdc15d721fcd3**

Documento generado en 30/09/2022 09:03:22 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>