



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

SENTENCIA No. 223

(Aprobado mediante Acta del 7 de junio de 2022)

Proceso	Ordinario
Demandante	Saturnino Pérez Buitrago
Demandado	Cervecería del Valle S.A. y Bavaria S.A.
Radicado	76001310501320150000601
Tema	Despido injusto y la indemnización del artículo 64 CST
Decisión	Confirma

En Santiago de Cali, Departamento del Valle del Cauca, el día veintinueve (29) de junio de dos mil veintidós (2022), la SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, conformada por los Magistrados ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ, JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA y CLARA LETICIA NIÑO MARTINEZ, quien actúa como ponente; obrando de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 y la Ley 2213 del 13 de junio de 2022 por medio de la cual establece la vigencia permanente del primero, adopta la decisión con el fin de dictar sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia, que se traduce en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

Para empezar, el demandante pretende se declare que existió un contrato a término indefinido con Bavaria S.A. y Cervecería de Cali hoy Cervecería del Valle en el periodo comprendido entre el 3 de octubre de 2005 y el 9 de noviembre de 2012, la ineficacia del despido y de manera subsidiaria la terminación del contrato sin justa causa.

De igual forma, que se condene al pago de la indemnización como consecuencia del despido injusto, y los demás pagos que se encuentren probados y las costas del proceso.

Lo anterior fundamentado en que, se vinculó con la empresa Bavaria S.A. – Cervecería de Cali hoy Cervecería del Valle, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñarse como supervisor de ventas, que el último salario devengado era por la suma de \$3.479.327.

Agrega, que el 29 de octubre de 2012 fue citado a diligencia de descargos por la ocurrencia de irregularidades en el desempeño de las funciones sin que se garantizara lo establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, pues no asistieron testigos en su favor; además, que se encontraba en vacaciones para esta data.

Asimismo, manifestó que el 9 de noviembre de 2012 la demandada le dio por finalizado el contrato de trabajo sin argumentar la causal que invocaba, como tampoco le han cancelado la indemnización por despido injusto.

Por un lado, Cervecería del Valle se opuso a las pretensiones por encontrarlas infundadas, toda vez que el demandante nunca estuvo vinculado con la empresa; además, que Bavaria S.A., es una sociedad distinta a la entidad. Propuso la excepción previa de no comprender la demanda a todos los litisconsortes necesarios y de fondo las de prescripción, falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción.

Además, las de falta de causa en las pretensiones de la demanda, inexistencia de contrato de trabajo y de vínculo laboral entre el demandante y la sociedad Cervecería del Valle, existencia de Bavaria S.A. y buena fe.

Conforme lo anterior, el juzgado de conocimiento mediante auto 2854 del 31 de agosto de 2016, dispuso la adición del auto 485 del 4

de marzo de 2015, en el sentido de admitir la demanda también contra Bavaria S.A.

Es así, que notificada Bavaria S.A., en legal forma, a través de escrito dio contestación a la demanda oponiéndose a las pretensiones bajo el argumento que se encuentran infundadas, advirtiendo que el contrato de trabajo finalizó de manera unilateral, pero por justa causa al considerar que el demandante incurrió en faltas graves que fueron comprobadas.

Asimismo, propuso las excepciones de prescripción, imposibilidad de declarar la ineficacia del despido y la aplicación del artículo 115 del CST, falta de causa en las pretensiones de la demanda, inexistencia de la obligación, ausencia de derecho sustantivo, carencia de acción y cobro de lo no debido.

De igual forma, las de pago, buena fe, inexistencia de perjuicios ocasionados por Bavaria S.A., compensación y la innominada o genérica.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Al respecto, el Juez Trece Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia 141 del 14 de junio de 2018, absolvió a las demandadas de las pretensiones incoadas por el demandante, a quien le impuso condena en costas.

Lo anterior fundamentado en que, una vez estudiada la norma, el empleador debe indicar las causales por las cuales da por terminado el contrato de trabajo sin que posteriormente se puedan modificar.

Frente a las justas causas señaló que conforme al artículo 62 del CST, debe garantizarse lo establecido en el artículo 29 de la Constitución Política, esto es, dándole la oportunidad al subordinado, no solo el derecho de audiencia, contradicción y defensa, sino también el hecho de poder defenderse de los cargos imputados por el empleador.

Agregó, que las investigaciones en derecho privado o público no están sujetas a formalismos, es decir, que debe regirse por el debido proceso. Que la ineficacia de la terminación del contrato está ligada a la afectación de la estabilidad laboral reforzada, es decir, que al demandante le corresponde demostrar el fuero sindical, de paternidad, la calidad de pre pensionado, su condición de limitado físico al momento de finalizar el vínculo laboral, que, de no ser así, habría lugar a la imposición de la sanción pecuniaria conforme al artículo 64 del CST. Asimismo, hizo alusión a los artículos 32, 33 y 34 de la misma norma.

Señaló, que se aportaron como prueba los certificados de existencia y representación de las empresas demandadas de las que se extrae que se tratan de sociedades distintas, entre otros documentos aportados al proceso, de los cuales hacía parte una constancia con membrete de ambas demandadas, pero resalta que quien la expide es Bavaria S.A., con lo que se acredita que el empleador es esta sociedad, sin que surja responsabilidad solidaria para Cervecería, pues la que certifica la relación laboral es aquella, independientemente del membrete y más aún cuando la controlada es la segunda.

Explicó, que quien sería llamada a responder es Bavaria S.A., como controladora y no, Cervecería; precisa, que no obstante, refirió que quien se benefició de la obra es esta última, independientemente de la forma de vinculación surgiría la relación laboral ya indicada, pero que una vez estudiado el interrogatorio de parte rendido por el demandante, aceptó que quien daba las instrucciones y el pago de sus servicios era Bavaria S.A., que es la que termina certificando la vinculación laboral, por lo que absolvió de cualquier responsabilidad tanto directa como solidaria a Cervecería del Valle.

Frente al despido sin justa causa, indicó que no obra membrecía de la afiliación al sindicato por parte del demandante, por ello no se dan los supuestos del artículo 115 del CST para que la diligencia sea realizada en presencia de 2 compañeros de la organización sindical.

De igual forma, evidenció oficio del 26 de octubre de 2012, por el cual se le cita a diligencia de descargos y que podía llevar a dos compañeros de trabajo, que se observa el acta de diligencia de descargos del 29 de octubre de 2012 frente a hechos acaecidos en agosto y septiembre, por lo que considera que no se vulnera el principio de inmediatez entre el conocimiento de los hechos y el despido invocado.

Que no se probó que la diligencia de descargos haya sido cuando se encontraba en vacaciones, hizo lectura de algunos apartes del acta de diligencia de descargos para concluir, que el empleador respetó el debido proceso previo a la desvinculación del trabajador, le dio la oportunidad de controvertir los cargos imputados y ejercer el derecho de defensa.

Continúa leyendo apartes del acta e hizo un estudio pormenorizado del interrogatorio, concluyendo que se cobija en las múltiples obligaciones que tenía, por lo que consideró el juzgador que no son razones para exculparse de sus responsabilidades sobre el cumplimiento de las funciones y el control de sus vendedores.

Hizo alusión a los testigos, de quienes consideró que más que desvirtuar lo sucedido, hacen la misma explicación ofrecida por el demandante en su interrogatorio sobre los hechos, sembrando dudas que resultaron superadas con lo mismo referido por el actor.

Indicó, que no se detiene a referirse frente a los testigos de la parte pasiva, pero destaca que corroboraron la versión frente a la operatividad del negocio, los resultados y la supervisión que le correspondía al demandante.

De igual forma, refirió que con las pruebas se acredita el cobro doble de los descuentos otorgados a los clientes, y descuentos realizados y pagados, pero no cobrados por los clientes, todo esto reconocido por el actor y que fue el argumento en lo que ha soportado la decisión el empleador para despedirlo.

Asimismo, manifestó que, respecto de la relevancia de la causal invocada, es decir, la gravedad, la sola admisión de la responsabilidad de la irregularidad frente al marco de sus funciones, constituye graves faltas a los deberes del empleado respecto a la confianza que le tenía la compañía siendo la actividad de venta de los productos.

Concluyó, que el demandante no probó la ilegalidad de la desvinculación laboral, para sustentar que la misma ocurrió por una justa causa.

RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado judicial de la parte demandante, inconforme con la decisión, interpuso y sustentó el recurso de apelación bajo el argumento que en el plenario existe prueba suficiente que acredita que las demandadas despidieron de manera injusta al actor, que como lo dijo en los alegatos, no hay una descripción que determine que el actor estaba obligado a cumplir con la obligación del 100% de la supervisión de los descuentos, de las promociones, quedó claro que la zona encargada a él, era extensa y este no podía responder a realizarlo.

Que adicionalmente, le sobrevinieron otras funciones que eran imposibles de cumplir, por lo que considera que no estaba obligado a hacer lo imposible.

Que está claro que el demandante no autorizó la creación de SurtiRuiz, tampoco autorizaba los descuentos ni las promociones; que una vez se recepcionaba el dato su prohijado lo ponía a disposición de la empresa, que frente a las planillas dobles, se observa que no tenía conocimiento, pues él mismo solicitó a la empresa que se hiciera auditoria, que esas sumas de diferencia endilgadas en la diligencia de descargos, fueron cuando él no se encontraba laborando, pues se encontraba en vacaciones.

Por lo anterior, solicita que se revoque la sentencia y se concedan las pretensiones de la demanda.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Este despacho judicial, a través de auto, ordenó correr traslado a las partes para alegar de conclusión.

Estando dentro de la oportunidad procesal, las partes presentaron escrito de alegatos, dentro del término concedido, tal como se observa en el expediente.

Es así, que se tienen atendidos los alegatos de conclusión presentados en esta instancia.

COMPETENCIA DEL TRIBUNAL

Conforme al artículo 66A del CPTSS la competencia de esta Corporación se limita a los puntos que fueron objeto de apelación por la parte demandante, en aplicación del principio de consonancia.

CONSIDERACIONES DE LA SALA

Establecido lo anterior, la Sala centra su estudio en establecer si se configuró la justa causa para que Bavaria S.A. finiquitara de manera unilateral el contrato de trabajo con el demandante, de no ser así, se dará aplicación a lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Previo a resolver el presente caso, es preciso advertir que no es objeto de debate el contrato laboral que existió entre el demandante y Bavaria S.A., pues está claro y sobre esto no existe discusión, que la Cervecería del Valle no tuvo ningún vínculo laboral con el actor (f.º 16-20).

De igual forma, tampoco existe discusión frente a los extremos temporales, esto es, el contrato con Bavaria S.A., que lo fue desde el 3 de octubre de 2005 hasta el 9 de noviembre de 2011; además, que esta sociedad emitió constancia del 26 de noviembre de 2012, de la que se extrae que se desempeñó como Supervisor de ventas y que el último salario devengado fue en suma de \$3.479.327 (f.º 21).

Y, por último, tampoco es objeto de controversia que Bavaria S.A., le hizo entrega de la liquidación al demandante (f.º 44).

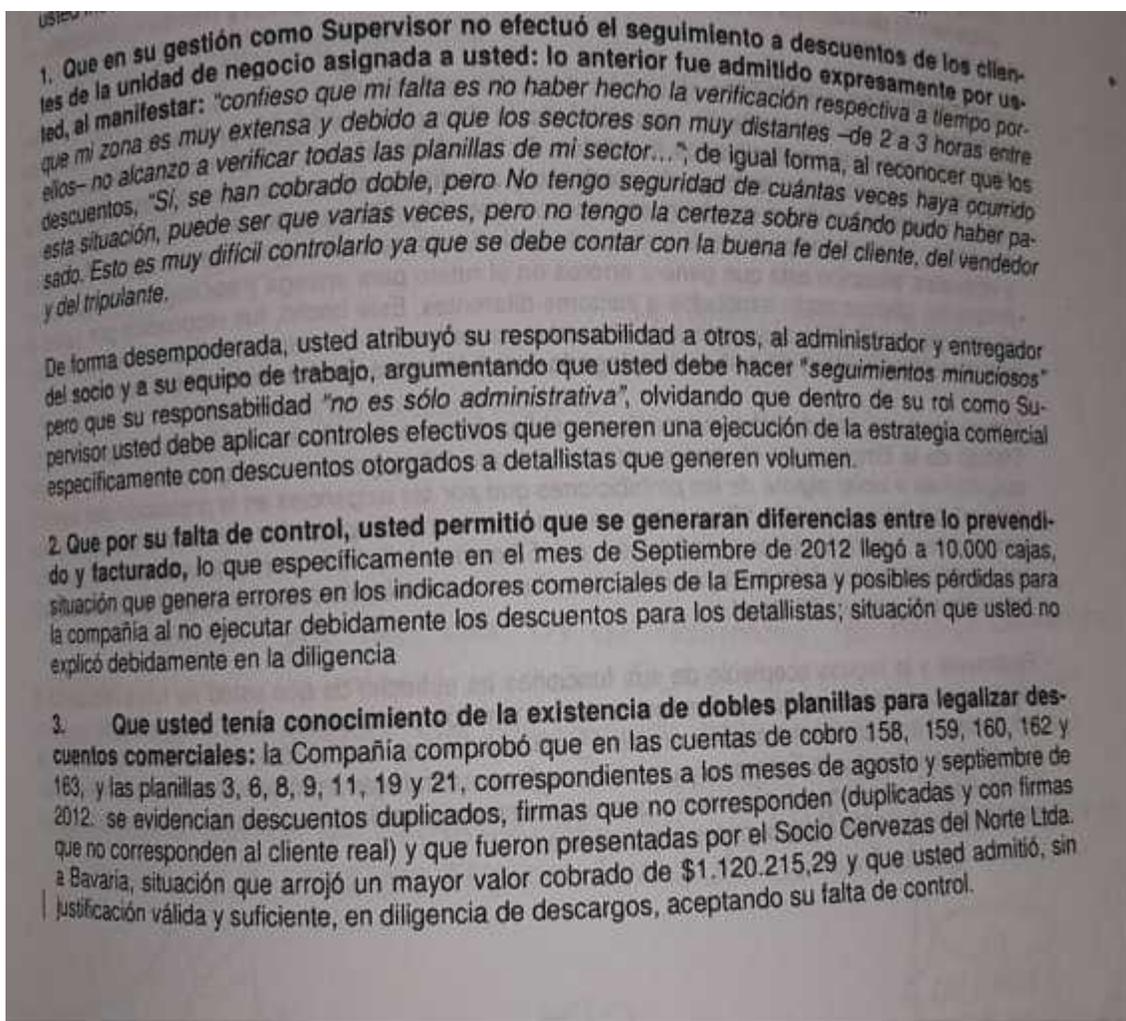
Indemnización por despido

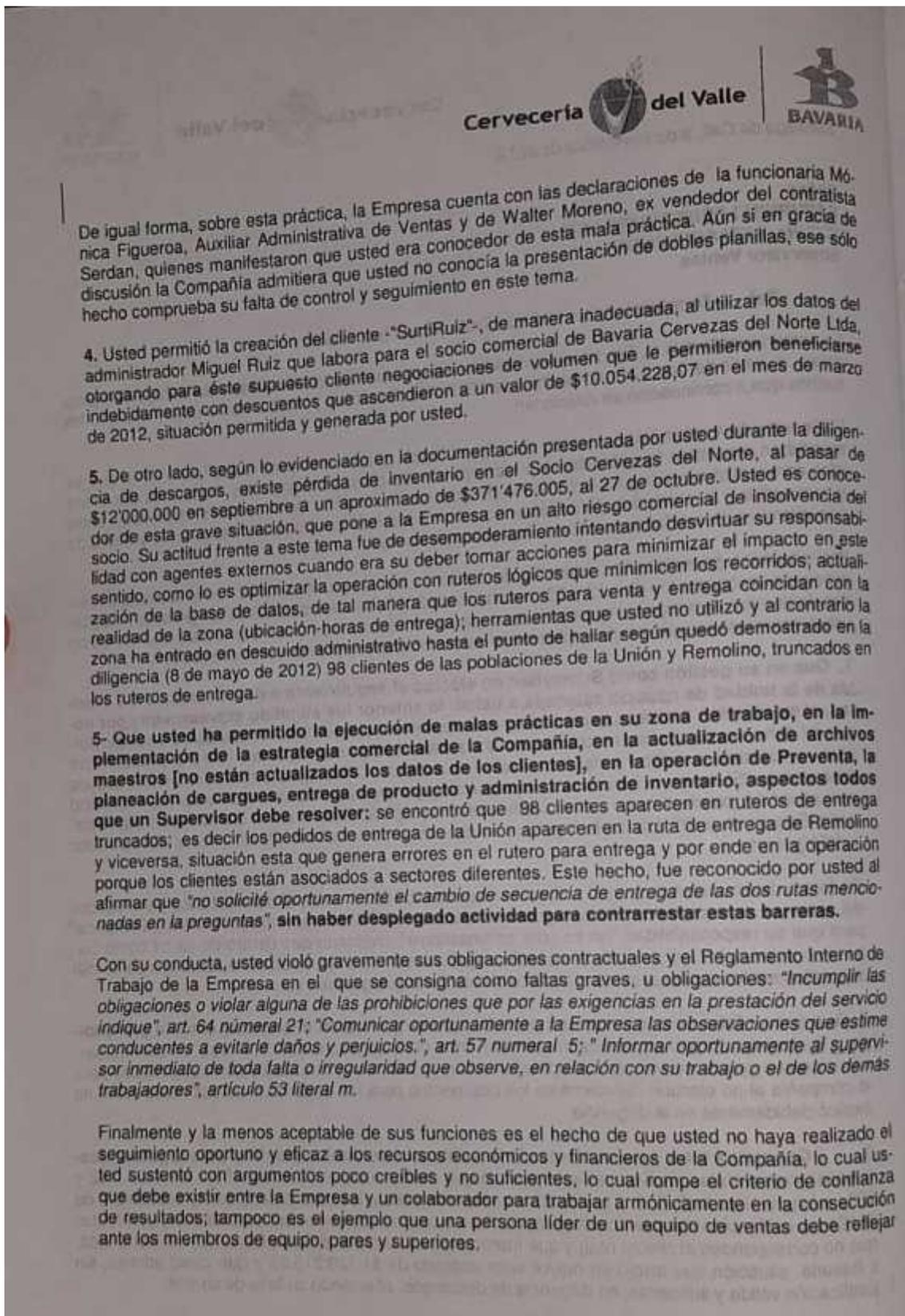
Ahora bien, este Tribunal advierte, que con relación al debido proceso frente al despido tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia en su Sala especializada han considerado que el derecho de defensa es una garantía que debe tener el trabajador frente a su empleador, pudiendo conocer las causas fácticas que generan su

incumplimiento, teniendo la oportunidad de explicar los motivos del presunto incumplimiento y en caso de revestir tal gravedad, el empleador debe valorar en conjunto tales aspectos para decidir si desea dar por finalizado el vínculo laboral o por el contrario tomar medidas disciplinarias, según sea el caso.

Aunado a lo anterior, se precisa que las causales invocadas por el empleador deben estar soportadas en los artículos 61, 62 y 63 de la norma sustantiva, y sustentarse en hechos efectivamente cometidos por el trabajador que revistan tanta importancia y gravedad que den lugar a conculcar la estabilidad laboral que presupone la existencia de un contrato de trabajo.

Descendiendo al caso bajo estudio, resulta importante para esta Corporación, revisar los motivos que dieron lugar a la finalización del vínculo por parte de Bavaria S.A., es así, que indefectiblemente debemos remitirnos a la carta de finalización del contrato de trabajo, que reposa a folios 42-43 del expediente, de la siguiente manera:





De lo anterior, se desprende que la empresa al momento de la terminación unilateral del contrato de trabajo, expresó las situaciones fácticas que tuvo en cuenta para tomar tal decisión, encauzando de manera expresa las contenidas en el literal A numeral 6.º del artículo 7.º del Decreto 2351 de 1965, que dispone: «Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave, calificada como tal en pactos o

convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos», respectivamente.

Aunado a lo anterior, enrostró al trabajador las funciones que debía cumplir, siempre en aras de velar por la productividad y el cuidado de los recursos de la empresa, que, dado su cargo como supervisor de ventas, debía ejercer el control y vigilancia de las actividades desempeñadas por los vendedores quienes se encontraban bajo su mando, a su vez, realizar el inventario de lo pedido y lo despachado, estar pendiente de las promociones y descuentos, hacer el registro en el sistema, entre otras.

Conforme a lo expuesto, le corresponde a este tribunal, revisar si en efecto se configuró alguna de las justas causas contenidas en tal compendio normativo.

Respecto de la consagrada en el numeral 6° del arts. 62 y 63 del CST, la CSJ en su sala especializada ha indicado que se compone de dos aspectos, el primero atinente a la violación grave de obligaciones o prohibiciones especiales, cuya gravedad debe ser calificada por el Juez y el segundo, en el cual las partes han convenido la gravedad de la falta y solo basta que el juez someta la situación a un proceso silogístico para derivar la respectiva conclusión¹.

Es así, que una vez revisado el contrato de trabajo, se evidencia en la cláusula sexta, literal h) como obligaciones del trabajador, la de no realizar actos que puedan deteriorar la buena imagen de la empresa o afectar la moral en los lugares de trabajo; asimismo, se observa reglamento interno de trabajo, del que se advierte, específicamente en el artículo 57 numeral 5, que una de las obligaciones especiales del trabajador, es *comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.*

De igual manera, en el artículo 64 numeral 21 como faltas graves, entre otras, la de *incumplir las obligaciones o violar alguna de las prohibiciones que por las exigencias en la prestación del servicio indique*

¹ Corte Suprema de Justicia, sentencia SL 18 septiembre de 1973.

la empresa; además, el artículo 53 literal m), que establece los deberes generales de los trabajadores, entre otras la de, informar oportunamente al supervisor inmediato de toda falta o irregularidad que observe, en relación con su trabajo o el de los demás trabajadores.

Causales, que como se evidencia fueron las endilgadas al actor y en efecto se encuentran reguladas en el reglamento interno y, por ende, en la norma sustantiva del trabajo.

Ahora bien, a folios 450 a 454 obran oficios de citación a diligencia de descargos, en los que se pone de presente que podía asistir con testigos; de igual forma, el acta de descargos del 29 de octubre de 2012, diligencia que finalizó el 30 del mismo mes y año, en la que el demandante no tuvo deseo de ser asistido por algún compañero de trabajo.

Asimismo, aceptó que sus funciones como supervisor eran las de cumplir y hacer seguimiento de indicadores y a las actividades de la compañía; además, temas sobre descuentos, promociones, reportar inventarios y verificación del cupo asignado al socio.

Además, acompañamiento a los vendedores y responsables del reparto –distribuidores-, actualización y verificación de base de datos y retroalimentación de todas las novedades.

Ahora bien, para una mayor ilustración, es preciso señalar que tal y como lo manifestaron tanto los testigos, como el demandante y la representante legal de Bavaria S.A., en las respectivas declaraciones, la operatividad en el desarrollo de la labor o mejor todo el proceso que se realizaba para llegar al cliente, era encabezado por el gerente, quien autorizaba los descuentos, promociones y creación de clientes, entre otras funciones.

Luego pasa a manos del analista de la compañía, quien le traslada la información sobre autorizaciones a los supervisores de venta de cada zona encargada, y estos a su vez, brindan la información

a los vendedores y a los distribuidores, estos dos últimos, que tienen contacto directo con el cliente quien finalmente recibe el pedido.

Aunado a lo anterior, quedó claro que, para soportar las ventas de los productos, luego de ser ingresada la información de la preventa a la base de datos a cargo de los prevendedores, se genera una planilla, documento que debe ser firmado por el cliente y que este proceso debe ser verificado y controlado por el supervisor, quien como lo indicó el testigo Oveimer Caicedo Encarnación, era como el representante de la compañía, como el gerente en esa zona de distribución.

Ello, cobra sustento con lo manifestado por la señora Elena Patricia Londoño Angulo, quien indicó, que al demandante le transmitían los descuentos desde el centro de información, que en esa época era Pastor Sarmiento, que el demandante como supervisor les informaba sobre la promoción a los asesores, que lo sabe porque cuando llegó a la empresa les informaban sobre el organigrama, es decir, a quien le competía determinada función.

Además, que el gerente autorizaba la promoción, luego el analista le daba la información al supervisor, este a su vez, les transmitía la información a los asesores y estos al cliente y a la par iba con el distribuidor, quien manejaba planillas de entrega del producto, el supervisor estaba pendiente del ofrecimiento de las promociones para incrementar las ventas, que el demandante debía visitar a los clientes para hacer control.

Aunado a lo anterior, el testigo Juan Carlos Vinuesa Jiménez, manifestó que es supervisor de venta y que se encuentra vinculado en reemplazo del demandante, que dentro de las funciones del supervisor de venta están las de controlar los archivos, que cuando aparecen dos planillas afecta el presupuesto de la compañía, que esa duplicidad se puede dar porque no se hace el seguimiento, que la preventa debe coincidir con la factura que se emite, que si no coincide lleva a que no se tenga bien la base de datos.

De igual manera, la de hacer seguimiento a los indicadores de volumen de la compañía, control de descuentos sobre los recursos que les asigna la

compañía, hacer seguimiento a los representantes de venta, acompañamiento, realizar inventario a los socios mes a mes y rendirlo a la gerencia. Que cuando inició en el cargo conoció a Cervezas del Norte, que es un cliente que tenía una firma, con cupo de Seiscientos Millones de Pesos, que le recomendaron hacerle seguimiento, conoció sobre un faltante frente a los descuentos.

Y por su lado, Oveimar Caicedo Encarnación, quien indicó que el supervisor no estaba siempre en la preventa, que no era obligatorio que estuviera en la preventa, que se dio cuenta que alguna vez en la zona iban a hacer seguimiento de los descuentos para que llegaran al cliente, que no les comunicaron la causa del despido del demandante, que escuchó rumores que fue por falta de seguimiento.

Además, manifestó que el demandante confirmaba la actualización de los datos cargados por los vendedores, que él los llamaba o lo hacía de manera directa, que esa actualización se hacía diaria, que obviamente no se hacía todos los días y que no tiene conocimiento del cliente SurtiRuiz porque no era la zona que le correspondía.

Ahora bien, haciendo un estudio simultáneo junto con la prueba documental, la testimonial y los interrogatorios recaudados, se advierte, que el señor Saturnino Pérez Buitrago desde la diligencia de descargos, luego que la demandada investigara las irregularidades que se presentaron para el año 2012, dirigidas en que no coincidían las ventas con la facturación, en que no se habían entregado unos productos a unos clientes, y que no coincidía lo vendido con lo facturado, entre otras situaciones particulares presentadas para esa época, ha aceptado que la falta en la que incurrió fue no haber hecho la verificación respectiva a tiempo.

Además, siempre afirmó que las verificaciones las hacía aleatoriamente porque su zona a cargo era extensa; no obstante, llama la atención que, revisados todos los correos aportados por él mismo, no se evidencia que se hubiera puesto en conocimiento de su superior que sus funciones al parecer eran demasiadas, tanto como para no poder lograr cumplir todo a cabalidad.

Razón por la que esos argumentos no cobran validez, pues si se encontraba inconforme por alguna situación porque no le alcanzaba el tiempo para cumplir con sus funciones, porque no alcanzaba a estar con los vendedores y hacer el debido control, entre otros aspectos, debió informar a la empresa, situación que se cae por su propio peso, pues carece de prueba, y no puede ahora el demandante cobijarse en estas manifestaciones, para querer derruir o hacerle ver a esta sala que fue despedido sin justa causa, como tampoco se puso en conocimiento la dificultad que al parecer tuvieron con la señal al momento del cargue de la información.

Contrario, para la sala es claro que, las funciones del demandante eran las de controlar, verificar, estar pendiente de los vendedores, de los inventarios, de los indicadores; y sobre el desarrollo de estas actividades se desconoce cuál era su plan de acción, y aunque en algunos correos se observa que el demandante les solicitaba correcciones sobre algunos despachos de pedidos, se desconoce si estas situaciones se pusieron en conocimiento a la empresa y si finalmente se solucionaron.

Asimismo, el demandante, aceptó que existían planillas duplicadas, que en ocasiones se realizaban de manera virtual, que a veces no se alcanzaba a cargar la información al sistema, que existían cobros de producto de manera doble, pero no sabe cuántas veces, y afirma que es una situación difícil de controlar.

Al respecto, la sala considera que la labor del demandante como supervisor de zona de distribución, debió ser más diligente y eficiente, toda vez, que no solo se maneja personal, sino también, cliente, producto que debe estar inventariado, entre otras, y eran funciones que se le encontraban a cargo del actor por parte de Bavaria S.A., pero que por el hecho de manifestar que no le alcanzaba el tiempo, no las hacía. Como tampoco hacía los controles y verificación de las planillas que manejaban los vendedores para contrarrestar esos faltantes que se le endilgaron en aquella época.

Por todo, considera la Sala, que las respuestas y declaraciones dadas por el demandante dejan entrever situaciones de grave negligencia e impericia en el cumplimiento de las funciones que le correspondían como supervisor de ventas, pues a no otra conclusión se puede llegar, cuando es él mismo quien en el interrogatorio de parte acepta que sus funciones eran las de verificación y control de los descuentos y promociones, entre otras, pero que a veces no lo hacía porque sus funciones eran demasiadas, lo que deja en evidencia el incumplimiento de las obligaciones al no velar por el correcto funcionamiento de la zona de distribución como le correspondía, implicando ello, pérdidas para la empresa e insatisfacción en los clientes.

En suma, considera esta Colegiatura que se configuró por parte del demandante además de la omisión en el cumplimiento de las funciones contempladas en el contrato de trabajo, una falta al deber de lealtad que debe primar en las relaciones laborales, máxime atendiendo el cargo que desempeñaba, que se considera de confianza, por ende, también se encuentra configurado el incumplimiento al deber de informar oportunamente a su empleador las observaciones que estimara conducentes a evitarle daños y perjuicios, consagrada en el numeral 5° del artículo 58 del CST, dado que, debió poner en conocimiento a tiempo a sus superiores de las posibles irregularidades de desviación de productos, planillas duplicadas, ante la no coincidencia entre lo vendido y la facturación.

Por último, es preciso mencionar que en la diligencia de descargos no se avizora que se hubiera violado el debido proceso al actor, al respecto, es necesario recordar lo dispuesto por la CSJ en SL, 15 febrero de 2011, rad. 39394, en la que reiteró lo estipulado en sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, cuando señaló:

“Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

“La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras”.

Advierte la Sala que, en el caso bajo estudio en el contrato de trabajo no se plasmó que debía adelantarse un proceso administrativo previo a la terminación del contrato, por ende, no se evidencia que se haya vulnerado el debido proceso al demandante, pues contó con la oportunidad de exponer sus justificativos a los cuestionamientos del empleador, de lo que se desprende que la empresa sí garantizó al demandante el derecho de defensa

Situación diferente, es que el señor Pérez haya aceptado que no cumplió con su deber de verificación, es decir, aceptó que faltó a los deberes mencionados previamente, situación que llevó al empleador a constituirlo como causa de despido, por ende, la diligencia de descargos goza de plena validez.

Por último, esta Sala ha de contraerse sobre el estudio de la creación del cliente SurtiRuiz, porque de realizarse el mismo, se llegaría a la idéntica conclusión, pues para la Colegiatura es claro que aunque no fue autorizado por el demandante, sí debió controlar y vigilar el desarrollo de la labor de manera integral junto con su equipo de trabajo, tal y como se ha ilustrado.

Son suficientes las anteriores consideraciones para confirmar la sentencia de primer grado en tanto encontró acreditadas las justas causas para finalizar el contrato, de ahí que no proceda la indemnización consagrada en el artículo 64 del CST.

Lo anterior es así, por cuanto le corresponde a la parte demandante probar sin lugar a dudas, que la causal de despido fue injusta, y frente a la carga probatoria, esta Sala considera que la misma, se encuentra a cargo de la parte que aduce tener el derecho, y así no ocurrió, pues conforme lo establece el artículo 167 del CGP analizado por analogía del artículo 145 del CPTSS, y de conformidad con la sentencia SL11325 de 2016, en la que

señaló:

«De antaño se ha considerado como principio universal en cuestión de la carga probatoria, que quien afirma una cosa es quien está obligado a probarla, obligando a quien pretende o demanda un derecho, que lo alegue y demuestre los hechos que lo gestan o aquellos en que se funda, desplazándose la carga de la prueba a la parte contraria cuando se opone o excepciona aduciendo en su defensa hechos que requieren igualmente de su comprobación, debiendo desvirtuar la prueba que el actor haya aportado como soporte de los supuestos fácticos propios de la tutela jurídica efectiva del derecho reclamado».

En conclusión, la parte demandante faltó al deber de probar que su despido no fue justo, pero no lo hizo.

Se confirman las costas de primera instancia, en este segundo grado, se encuentran a cargo de la parte demandante y en favor de las demandadas, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente, que se dividirá en partes iguales a las demandadas.

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE CALI, SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia 141 del 14 de junio de 2018, proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Cali, conforme lo expuesto.

SEGUNDO. COSTAS en esta instancia a cargo del demandante en favor de las demandadas, se fijan como agencias en derecho la suma de medio (1/2) salario mínimo legal mensual vigente.

TERCERO. DEVOLVER por Secretaría el expediente al Juzgado de origen, una vez quede en firme esta decisión.

Lo resuelto se notifica y publica a las partes, por medio de la página web de la Rama Judicial en el link <https://www.ramajudicial.gov.co/web/despacho-011-de-la-sala-laboral-del-tribunal-superior-de-cali/sentencias>.

No siendo otro el objeto de la presente se cierra y se suscribe en constancia por quien en ella intervinieron, con firma escaneada, por salubridad pública conforme lo dispuesto en el Artículo 11 del Decreto 491 del 28 de marzo de 2020.



CLARA LETICIA NIÑO MARTÍNEZ
Magistrada



ELSY ALCIRA SEGURA DÍAZ
Magistrada



JORGE EDUARDO RAMÍREZ AMAYA
Magistrado