

**República de Colombia
Departamento de Santander**



**Tribunal Superior del Distrito Judicial
San Gil
Sala Civil Familia Laboral**

**REF: ORDINARIO LABORAL, propuesto por
SANDRA LILIANA SIERRA CAMACHO
contra LA EMPRESA DE SERVICIOS
PUBLICOS DOMICILIARIOS DE BARBOSA
-ESBARBOSA ESP-.**

RAD: 68861-3103-002-2019-00085-01

En Apelación de Sentencia.

PROCEDENCIA: Juzgado Segundo Civil del
Circuito de Vélez.

*(Esta providencia se emite dando cumplimiento a las disposiciones del Acuerdo
PCSJA21-11724 del 28 de enero de 2021)*

M.P. JAVIER GONZÁLEZ SERRANO

San Gil, diciembre dos (02) de dos mil veintiuno (2021).

Se profiere la Sentencia de Segunda Instancia en orden a resolver el Recurso de Apelación que se interpusiera por la

parte demandante Sandra Liliana Sierra Camacho contra la Sentencia del tres (3) de marzo de 2021, emitida por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez dentro del presente proceso.

Antecedentes

1º. Se pretendió por la señora Sandra Liliana Sierra Camacho, que mediante sentencia declarara la existencia del contrato de trabajo con la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Barbosa -ESBARBOSA ESP-, entre el 08 de noviembre de 2013 hasta el 29 de marzo de 2019. Consecuencialmente condenarla a pagar la suma de \$164.080, por concepto de reajuste salarial del periodo comprendido entre 01/01/2019 a 15/04/2019 establecido en el artículo 01 de la Resolución 1001 de 2019; la suma de \$4.310.000 de indemnización por despido sin justa causa; la suma de \$82.811.600, por perjuicios morales y/o cualquier otro derecho o pretensión *extra y ultra petita*, que resulte probado en el proceso; y las costas y gastos procesales.

Los supuestos fácticos relevantes en que se fundaron los aludidos pedimentos se compendian de la siguiente manera:

Refiere la demandante que inició su relación laboral el 08 de noviembre de 2013 mediante contrato escrito individual de

trabajadora oficial a término indefinido, prestando sus servicios como “*Técnico Administrativo*”, desempeñando como funciones del cargo la legalización de documentos, atención de servicio de solicitud de disponibilidad del servicio de acueducto y alcantarillado, radicación de correspondencia, recepción de peticiones quejas y reclamos, entre otras atinentes al cargo, en las instalaciones de la empresa de servicios públicos domiciliarios de Barbosa E.S. BARBOSA E.S.P., ubicada en el Kilómetro 1 vía a Vélez.

Que para la prestación del servicio se entregó dotación correspondiente a carnet y prendas que exhibían el logo de la empresa y que le permitían identificarse como funcionaria de dicha entidad, pactándose igualmente como horario de trabajo la jornada laboral de 7:30 am a 12m y de 2:00 pm a 6:00 pm, de lunes a viernes, recibiendo como remuneración salarial inicialmente la suma de \$799.800 y la última de \$1.041.770, desempeñando sus labores bajo subordinación, habitualidad, permanencia y presencialidad, y encontrándose afiliada a la Administradora de Riesgos Laborales ARL SURA, a la entidad Promotora de Salud MEDIMAS E.P.S., a la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO, al Fondo de Pensiones Horizonte y al Fondo de Cesantías del Fondo Nacional del Ahorro.

La relación laboral finalizó por despido unilateral por la entidad demandada sin motivo ni causa justa razonable, el cual devino de la comunicación emanada el 29 de marzo de 2019, siendo

efectiva el 15 de abril de 2019, mediante la cual se establece como causal del despido las contenidas en el literal A, numerales 2, 3, 4, 5, 6 y 8 del Código Sustantivo del Trabajo, y que fue notificada a la trabajadora el 29 de marzo de 2019, según acta de notificación suscrita por la Gerente Diana María Parra Guzmán.

Que la decisión que puso fin a su contrato de trabajo, no contó con un proceso disciplinario previo, ni se adoptó en cumplimiento de una sanción de tal índole que ameritara su desvinculación y que ninguna de las causales expuestas resultaba probada. Aduce además que la persecución laboral y el despido injustificado por parte de la gerencia, conllevaron a que sufriera un episodio de ansiedad y depresión, por lo que requirió de atención médica y tratamientos que la incapacitaron inicialmente por 5 días a partir del 30 de marzo de 2019, y que posteriormente fue extendida por varios días más, siendo de ello informada ESBARBOSA ESP.

Que el 06 de abril de 2019 formuló petición ante la entidad demandada, con el fin de que se expidiera , copia íntegra de los documentos de su hoja de vida, dando contestación al mismo mediante comunicación electrónica en la que se indicó a la trabajadora que en la hoja de vida no reposaba notificación personal de la terminación del contrato, motivo por el que solicitaban se reintegrara a sus labores cumplida su incapacidad médica.

Que mediante escrito del 15 de abril de 2019 ratificó su solicitud e indicó la fecha y número de resolución de la comunicación por medio de la cual se efectuó el despido y su notificación, anexando tal documentación, motivo por el que ESBARBOSA ESP, lo hizo efectivo y posteriormente mediante Resolución No. 065 de 2019, resolvió ordenar el reconocimiento y pago de la liquidación de derechos prestacionales a la demandante, reliquidada por Resolución No. 1001 de 2019, mediante la cual se acogió el incremento salarial efectuado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, sin reconocer la indemnización por despido sin justa causa y el correspondiente retroactivo salarial.

2º. En la contestación de la demanda la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Barbosa E.S.P. se opuso a lo así pretendido, al tiempo que invocó en su defensa excepciones de mérito. En relación con los hechos adujo sobre varios de ellos que eran ciertos, otros que nos les constaba y los restantes que debían ser demostrados.

El sustento radicó en que la terminación unilateral del contrato se originó por justa causa, sin que por disposición del artículo 62 del C.S.T. deba mediar sanción disciplinaria. Además, que en los diversos llamados de atención realizados a la trabajadora se brindó la oportunidad de rendir descargos, igualmente, del simple vistazo de la hoja de vida de la trabajadora resulta claro que eran frecuentes los

comportamientos agresivos, con los cuales se perturbaba el servicio prestado por la empresa, motivo por el cual no se dio una persecución laboral a la trabajadora, sino por el contrario, justificadas quedaron las razones para dar por terminada la relación laboral.

Las excepciones de fondo aludieron a *“La terminación unilateral del contrato indefinido de trabajo se dio por justa causa”*, fundada en el hecho que la demandante había incumplido con las obligaciones pactadas en el contrato como terminación unilateral justificada; *“No hay lugar al pago por perjuicio moral”*. Esta, fincada en el hecho que a la trabajadora se le terminó su contrato laboral por justa causa, por lo que no existe soporte alguno de lo pretendido sobre este preciso aspecto. *“La empresa de servicios públicos domiciliarios de Barbosa E.S.P. ha obrado en su trato laboral con la demandante de buena fe”*, basada en que la contratación realizada fue ajustada a la ley y los pagos a la trabajadora fueron realizados de manera oportuna incluyendo el reconocimiento del ajuste salarial; y finalmente la de *“ES Barbosa canceló a la terminación de la relación laboral con la demandante sin ninguna demora, la totalidad de las prestaciones debidas”*, sustentada en el hecho que se efectuó el pago de las prestaciones adeudadas a la finalización del vínculo laboral a la trabajadora.

Sentencia de Primera Instancia

En su fallo de fondo la *A Quo* dispuso declarar probadas las excepciones de mérito denominadas como “*terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido por justa causa*”, “*no hay lugar al pago de indemnización por perjuicio moral*” y “*pago de la totalidad de las prestaciones debidas*”, que fueron planteadas en la contestación de la demanda por la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Barbosa.

Los fundamentos en los que se apoyó se contrajeron a los que enseguida se resumen:

Se explica que quedó plenamente demostrado la existencia de una prestación de servicio personal por parte de Sandra Liliana Sierra Camacho, en favor de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios de Barbosa, al colegir que así también se demostró, a través de la prueba documental allegada, situación que fue ratificada en la contestación de la demanda y el interrogatorio realizado a las partes.

Argumentó que, respecto de los interrogatorios rendidos por las partes, se resalta lo declarado respecto a las conductas que le fueron atribuidas a la demandante Sandra Liliana Sierra Camacho y consideradas como justas para finalizar el contrato

de trabajo, encontrándose probadas tales situaciones por cuanto la actora aceptó los diversos conflictos y enfrentamientos personales tenidos con sus compañeros de trabajo, confirmando lo consignado en los llamados de atención previamente realizados.

De otro lado, señala frente a los pagos realizados, que se realizó el referente al reconocimiento del reajuste salarial del año 2019, así como se observó que a la trabajadora sí se le dio su dotación, no encontrando fundamentos para condenar al pago de la diferencia salarial reclamada.

Frente a la indemnización por "*Daños Morales*" indicó, que no se encontró prueba que acreditara dicho perjuicio, pues si bien allegó documentación correspondiente a valoraciones por psiquiatría y atención médica a la demandante durante el periodo laborado, no obran medios de convicción de que se continuó con un tratamiento médico o de la existencia un dictamen o valoración especializada con la cual se constatará la afectación causada en la salud de la demandante y derivada de la terminación unilateral del contrato.

Recurso de Apelación

Se impugnó la sentencia por la parte demandante. Orientó su reclamo a que se revoque lo resuelto en la primera instancia y en su lugar se accedan a lo pretendido. El cuestionamiento

endilgó yerros en lo resuelto en lo que hace alusión a terminación del contrato de trabajo, respecto del cual se insiste en que esta fue injusta y procedía consecuencia la indemnización correspondiente atendidas las razones que enseguida se enuncian:

Así, en principio que se adujeron documentos en torno a hechos que fueron posteriores a la decisión del 29 marzo 2019; y que también porque *“ para realizar el despido con justa causa, ... el empleador siempre tiene que remitirle en un documento o carta al trabajador, identificando con exactitud la causa o motivo del despido y de ser el caso, presentar las pruebas respectivas; se deben especificar en la comunicación, los hechos y circunstancias como indicación de las modalidades de tiempo, lugar, condiciones, sí desea consultar con cuáles y si desea consultar esas causas del despido”*;

Otro aspecto lo centra en que *“el empleador debe escuchar los argumentos del empleado a la comunicación, garantizando que éste se defienda y respetando el debido proceso, es decir, que tenga conocimiento de todo el procedimiento, es decir que tengan conocimiento de todo lo que se le están llegando en ese momento para justificar la terminación del contrato de trabajo, luego de escucharlo, decidirá si da por terminado el contrato o no, en este caso una obviedad totalmente de ese debido proceso”*, lo cual no se hizo por parte de la empresa demandada.

También reclamó porque no se tuvo en cuenta “...la condición de la señora como aforada sindical de del sindicato SUNED; que esta nunca fue desvirtuada tampoco por el empleador, es decir que cada una de esas decisiones ellos debían tanto en los comités de convivencia como los procesos disciplinarios que hubiesen llevado, tenían que darle como una debida comunicación al sindicato y llamar a los representantes de este sindicato situación que en este caso pues se presentó”.

Finalmente el recurrente se dolió de “...las causas que endilgan devienen desde el año 2013, 2015, es decir, no son inmediatas a la decisión, es decir de haber sido el caso, entonces si las causales eran tan graves, yo creo que desde el año 2015 hubiese dado ya los motivos para dar por terminado el contrato de trabajo y no hasta el año 2019, cuando a través de esta decisión totalmente, pues a consideración de la parte demandante abrupta violatoria del debido proceso y las garantías constitucionales y laborales del trabajador, el empleador adopta la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, para mí de una forma totalmente injustificada”.

Alegaciones de Instancia

En la oportunidad concedida para que las partes expusieran sus alegaciones de segunda instancia la parte recurrente allegó escrito en que consigna en síntesis lo siguiente:

De un lado expone diversos argumentos en procura de que en esta instancia se acceda a declarar que la terminación del contrato de trabajo se dio por terminado de manera injusta. Para ello, en principio insiste en que en sede de primera instancia se tuvo que la justa causa de la desvinculación se encontraba regulada por el artículo 48 del decreto 2127 de 1945, pero que las partes a través del contrato de trabajo establecieron como justas causas de terminación del mismo, las contenidas en el artículo 62 del decreto 2351 de 1965, siendo este un pacto válido según lo manifestado por la Corte Suprema de Justicia en sentencia 35754 del 14 de octubre de 2019.

Alude también que el Juzgador de instancia pasó inadvertido que la comunicación de terminación unilateral del contrato incumple lo señalado en el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., por cuanto la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios, únicamente hizo mención de las causales por las cuales se realizaba el despido, sin que especificara los hechos soporte de las imputadas a la trabajadora como justificación del despido, es decir que carecía de motivación con la cual probara la causa justa del despido, siendo esta una obligación del empleador tal como lo señala igualmente la Corte Suprema de Justicia SCL, en sentencia 45034 del 26 de noviembre de 2014. Agrega que una carta sin motivación comprende confesión de parte sobre lo injusto del despido, por lo que no puede el proceso laboral suplir ni subsanar las deficiencias de

la carta de despido, así como tampoco convertirse en un proceso disciplinario en el que se comprueben de manera extemporánea las motivaciones que expuso la empresa en la contestación de la demanda.

Como tercer aspecto, señaló frente a la carta de despido, que la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios demandada no verificó previamente si en efecto la trabajadora podía ser despedida, por cuanto al interior del proceso se demostró que la demandante pertenecía al gremio sindical de SUNET – Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores del Estado- situación de pleno conocimiento del empleador, situación que obligaba a que el despido debía ceñirse no solo por las causales de terminación estipuladas en el contrato, sino además, por aquellas establecidas a través de las convenciones colectivas que amparan a la trabajadora, situación pasada por alto, por cuanto inclusive las sanciones disciplinarias y llamados de atención fueron realizados sin el acompañamiento de dos representantes del sindicato, lo que permite concluir que el despido se realizó sin seguir el debido proceso a la trabajadora, pasando por alto las prerrogativas que la cobijaba al ser agremiada al sindicato SUNET.

Ahora, también expuso diversas razones orientadas a que en esta instancia se disponga la correspondiente indemnización por los perjuicios morales causados por la terminación del vínculo. Arguye en tal sentido que la Sala Laboral de la Corte

Suprema de Justicia en Sentencia del 22 de octubre de 2018 – SL14618 2014- dejó abierta la posibilidad de reclamar una reparación por daños morales cuando un trabajador es despedido de manera injustificada y arbitraria, pronunciamiento en el que se establece que excepcionalmente hay lugar a reparación cuando resulte probado que la esfera afectiva y espiritual de una persona se vio afectada por el despido injusto.

Consideraciones para Resolver

Debe en principio denotarse que no se echan de menos presupuestos formales que impidan resolver de fondo los reclamos que a través del Recurso de Apelación se hicieran por la parte demandante contra la sentencia que finiquitara el proceso en la primera instancia.

Ahora, de conformidad con la normativa procesal laboral y en particular atendido lo dispuesto en el Art. 66A del CPLSS, la competencia que asume del juzgador de segunda instancia en esta materia deviene de los fundamentos expuestos como sustento del recurso de apelación. Por consiguiente, se abordará el análisis de los respectivos reparos en orden a determinarse si lo resuelto en la primera instancia puede considerarse ajustado a derecho o no.

Para los anteriores efectos precisa en principio observarse que la demanda se incoó por quien se adujo tenía la condición de trabajadora oficial de una empresa de servicios públicos del orden municipal, razón por cual sin que se haya controvertido tal clase de vinculación con el ente público y sin que se denote por la Sala que ello no se contrae a la realidad jurídica, se abordará el análisis de los aludidos reparos bajo los parámetros sustanciales previstos para los trabajadores oficiales.

Ciertamente y como lo denotara la Juzgadora de la Primera Instancia el cuerpo normativo sustancial que regenta los aludidos vínculos, corresponde al Decreto 2127 de 1945, atendidos los alcances del art. 48, que alude a las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. Y por lo mismo, a la luz de estos preceptos se deberá determinar si lo resuelto allí en lo que hace alusión a terminación unilateral con justa causa por parte del empleador, como se dijo se ajustó a derecho.

En los términos que fueron denotados por la Juzgadora de la Primera Instancia el Art. 48 del citado decreto, prevé que es procedente dar por terminado la vinculación contractual laboral del trabajador oficial, con justa causa bajo las siguientes causales, entre otras:

“Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:

Por parte del patrono:

1º ..El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;

2º Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa;

3º Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores;

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

5º Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente;

6º El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

7º La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aun por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato, y

8º Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se sigan las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.”

Ahora, como también lo observó la juzgadora de la primera instancia, la terminación que se adujera por la empresa demandada, invocó supuestos fácticos del C.S.T., en el siguiente sentido:

- *Numerales 2, 3, 5 del literal A del artículo 62 del código sustantivo de trabajo que señalan 2) todo acto de violencia, injuria malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores contra del patrono, los miembros de su familia, el personal o los compañeros de trabajo, 5) todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de su labores, 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, 8) que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado con perjuicio de la empresa*

Si bien se denota que el fundamento normativo invocado por la empresa no fue el aludido Decreto 2127 de 1945, porque los supuestos fácticos aludidos en el C.S.T., a través del Art. 62 ciertamente coinciden plenamente con los consagrados en el primero de los ordenamientos citados. De tal manera que lo

que trasciende son los fundamentos o causas del despido, más si existió total concordancia en la cita del fundamento legal. Menos cuando tal aspecto ciertamente no ha sido objeto de controversia en el proceso.

Ahora, los reparos expuestos por la parte recurrente aluden sustancialmente a los siguientes aspectos:

Así, en principio alude que “para realizar el despido con justa causa, ... el empleador siempre tiene que remitirle en un documento o carta al trabajador, identificando con exactitud la causa o motivo del despido y de ser el caso, presentar las pruebas respectivas; se deben especificar en la comunicación, los hechos y circunstancias como indicación de las modalidades de tiempo, lugar, condiciones, si desea consultar con cuáles y si desea consultar esas causas del despido”.

Al revisar el escrito mediante el cual se comunicó la terminación del contrato de trabajo, se evidencia en principio cuál fue el fundamento explícito de orden legal que se invocara para obrar en tal sentido y en los términos que fueron textualmente citados atrás. Igualmente, allí en un segundo aparte de la misma misiva se comunicó con motivo de lo así resuelto, lo siguiente: *“Esta causal tiene fundamento en los siguientes hechos, lo cual afecta gravemente el servicio que presta la empresa los usuarios, y a su vez perjudica el trabajo en equipo que debe desarrollarse al interior del área*

administrativa y en general en las relaciones laborales: 1) Reiteración de llamados de atención por incumplimiento del horario laboral, incumplimiento de normas preventivas. 2) Llamados de atención reiterados por actos de irrespeto con sus compañeros y superiores. 3) Incumplimiento del horario de trabajo” (fl. 321 c.1. exp. dig.).

En el sentir de esta Colegiatura en la comunicación de la terminación del contrato de trabajo, se consignan de manera explícita tanto los fundamentos legales como fácticos de la decisión así adoptada. Y si bien no se aluden hechos específicos, dando noticia de estos de circunstancias de tiempo, modo y lugar de forma determinada, sí se aluden a fundamentos que los pueden determinar, tal cual se evidencian en las comunicaciones contentivas de llamados de atención reiterados por las causas allí denotadas y los otros comportamientos allí endilgados. Y ciertamente como lo dejó ver en su providencia la juzgadora de la primera instancia, fueron múltiples los llamados de atención, que sí daban cuenta de las circunstancias de su acaecimiento.

En tal sentido en el fallo impugnado se da cuenta de múltiples llamados de atención, que respecto de su contenido y además sobre el convencimiento al que arribó la juzgadora de la primera instancia, no se hicieron cuestionamientos, razón por la cual no podría la Corporación adentrarse a su análisis.

Por consiguiente, el reparo así expuesto por la parte demandante contra la sentencia recurrida, no puede conllevar a revocar o modificar lo resuelto en la primera instancia.

Un segundo aspecto que se cuestiona del fallo de la *A Quo*, alude a que, para justificar el despido se adujeron documentos en torno a hechos que fueron posteriores a la decisión del 29 marzo 2019. Explicando al respecto que fueron *“los documentos hallados en un costal y demás situaciones presentadas con una compañera de trabajo para la cual fue estaba haciendo llamada a un comité de convivencia con posterioridad 29 marzo 2019, es decir, a cuando ya se había adoptado la decisión”*.

No obstante, juzga esta Colegiatura que en la sentencia de primera instancia se aludió a diversos documentos, ciertamente anteriores a la fecha de la comunicación de la terminación del contrato de trabajo, vale decir, el 29 de marzo de 2019, que no fueron desconocidos o cuestionados por la parte actora. Por consiguiente, los fundamentos del despido fueron los hechos a los que aludía la comunicación sobre el particular que, en todo caso, por múltiples llamados de atención y otros comportamientos como lo hizo denotar en su decisión la señora Juez *A Quo*. Y por lo mismo, tampoco tiene incidencia el lugar en donde se hubiesen encontrado o cuándo fueron hallados, porque lo que se torna relevante para estos

efectos es la existencia de tal documento, que dé cuenta de los hechos que conllevaron al requerimiento patronal por incumplimiento a los deberes del empleado y que, además, ciertamente no se evidencia lo contrario en el proceso.

Un tercer reparo contra la sentencia de primera instancia lo hace denotar la parte recurrente en que, *“el empleador debe escuchar los argumentos del empleado a la comunicación, garantizando que éste se defienda y respetando el debido proceso, es decir, que tenga conocimiento de todo el procedimiento, es decir que tengan conocimiento de todo lo que se le están llegando en ese momento para justificar la terminación del contrato de trabajo, luego de escucharlo, decidirá si da por terminado el contrato o no, en este caso una obviedad totalmente de ese debido proceso”*. Sin embargo, que ello no ocurrió con la señora Sandra Liliana Sierra Camacho.

En la primera instancia frente al aspecto jurídico cuestionado los argumentos se centraron en que, la terminación unilateral con justa causa, en los términos que se plasman por las reglas sustantivas laborales que rigen los trabajadores oficiales, ciertamente no imponen que sea necesario adelantar un procedimiento especial bajo los alcances que denota la parte actora. Esto es, que se surta un proceso disciplinario, en el cual inicialmente se den a conocer los cargos, se permita su réplica,

se establezca una oportunidad probatoria y luego sí que se adopte la decisión correspondiente.

En el anterior entendido citó como apoyo diversos precedentes jurisprudenciales, siendo en particular los referidos a los radicados 37568 del 25 de enero de 2011, radicación 26928 del 26 de septiembre de 2006, la radicación 33936 de mayo 19 de 2009, acoge los criterios expuestos en esta sentencia del mismo carácter, la 18823 del 25 de noviembre de 2002, la 21120 del 28 de agosto de 2003, Radicado 37568 del 25 de enero de 2011, entre otras. También el de la sentencia SL 21120, reiterando la decisión, la Corte Suprema de Justicia del 25 de noviembre de 2002, radicado 18823 y en el radicado 21120 del 28 de agosto de 2003.

En tal sentido la Sala reitera la cita de lo expuesto en la sentencia de radicación 26928 del 26 de septiembre de 2006 La Corte Suprema de Justicia:

“Por eso se concluye que las justas causas previstas en el decreto 2127 de 1945 para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador o del empleador continúan vigentes y frente a ellas se mantiene la misma regulación y el tratamiento que ha sido identificado por la jurisprudencia, que ha reiterado que el despido, partiendo de las causales previstas en el decreto 2127 de 1945 como también de las señaladas en el código sustantivo de trabajo, no corresponde a una medida en estricto sentido de carácter sancionatorio, por lo que en relación con esas no procede la aplicación del trámite contemplado en el código disciplinario, el cual por ser propio del estatuto opera solo frente a las conductas

tipificadas en el mismo como configurantes de faltas gravísimas y como tales, de justas causas, también de terminación de los contratos de trabajo. Además, como ya lo ha señalado esta sala, frente a las faltas gravísimas que también configuran justas causas de despido, solo procede el trámite previsto en la ley 200 de 1995, a la que hacen expresa referencia estas consideraciones, por lo que, en consecuencia, el procedimiento previsto en ella desplaza cualquier trámite convencional establecido como previo para terminar el contrato por justa causa originadas en el acaecimiento de una falta calificada en él como gravísima”.

En sentir de esta Colegiatura se evidencia claridad y la reiteración de las subreglas jurisprudenciales sobre la materia, razón por cual, no tiene la Sala fundamentos para aplicar una doctrina opuesta a la que se ha citado, que debe considerarse como “*Doctrina Probable*” y por lo mismo, en principio debe ser acatada. Más aún cuando la parte recurrente que aduce yerros de tal índole no expone otros fundamentos jurisprudenciales con lineamientos diferentes para así entender que tal criterio no es el prevalente en el ámbito de la jurisprudencia laboral imperante.

Así las cosas, tampoco lo reparos sobre el particular están llamados a prosperar.

Endilgó a su vez reparos la parte actora frente a lo resuelto en la primera instancia en que “*...las causas que endilgan devienen desde el año 2013, 2015, es decir, no son inmediatas a la decisión, es decir de haber sido el caso, entonces si las*

causales eran tan graves, yo creo que desde el año 2015 hubiese dado ya los motivos para dar por terminado el contrato de trabajo y no hasta el año 2019, cuando a través de esta decisión totalmente, pues a consideración de la parte demandante abrupta violatoria del debido proceso y las garantías constitucionales y laborales del trabajador, el empleador adopta la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, para mí de una forma totalmente injustificada”.

La revisión del expediente evidencia en principio que la carta mediante la cual se comunica la terminación unilateral con justa causa, no solo alude a situaciones fácticas de las fechas referidas por la parte actora; esto es, de causas que venían desde el 2013 y 2015. Como se dejó denotado, allí se alude múltiples llamados de atención, infiriéndose que estos son anteriores al momento de emisión de tal documento, esto es, para marzo del 2019. Y tal como lo detalló la juzgadora de la primera instancia, no solo fueron de esos años, sino otros, que fueron incluso muy cercanos a la emisión de la comunicación aludida.

En tal sentido, no puede colegirse que se terminó el vínculo únicamente por hechos de los referidos años por el recurrente anteriores al 2015; sino que también se tuvieron en cuenta motivos o hechos que acaecieron fundamentalmente en el 2019, puesto que así lo dejó ver la sentencia que refirió a diversos llamados de atención que acaecieron en el 2019,

respecto de las cuales también el recurrente no hizo alusión para cuestionarlas.

Por ello, la predicada ausencia de inmediatez del despido con sus causas, no puede ser aceptada por esta Sala. Por el contrario, se evidencia claramente la acumulación de situaciones fácticas y diversas muy cercanas en el tiempo a la fecha de la carta de terminación unilateral y su notificación a la parte demandante. Conclúyese entonces que, el reparo formulado en el sentido antes explicado, tampoco está llamado a prosperar.

Se fustigó finalmente el fallo de la primera instancia porque no se tuvo en cuenta *“...la condición de la señora como aforada sindical del sindicato SUNED; que esta nunca fue desvirtuada tampoco por el empleador, es decir que cada una de esas decisiones ellos debían tanto en los comités de convivencia como los procesos disciplinarios que hubiesen llevado, tenían que darle como una debida comunicación al sindicato y llamar a los representantes de este sindicato situación que en este caso pues se presentó”*.

La revisión de la demanda deja ver a esta Corporación que ningún supuesto fáctico se invocó en relación con la condición sindical que se aduce como un reparo adicional a lo resuelto en la primera instancia. En el escrito introductorio tanto en el

ámbito fáctico como en lo concerniente con las pretensiones, así como lo relacionado con tema probatorio, capítulos especiales de ese documento, no permiten inferir que, el debate jurídico que se iniciara y diera fin a la primera instancia, haya tenido tal alcance. Ciertamente no hubo debate al respecto sobre el particular, razón por cual lo cuestionado no puede ser ahora definido en segunda instancia. Incluso la revisión de lo argumentado en la sentencia recurrida no evidencia al respecto motivación o resolución determinada.

Deviene entonces colegir que para esta colegiatura el análisis o incidencia de la terminación del vínculo contractual laboral, respecto de la condición o vinculación de la señora Sandra Liliana Sierra Camacho con el sindicato que se aduce tener, constituye un aspecto nuevo para el proceso y que al ser planteado explícitamente solo hasta en este estadio procesal, mal podría conllevar a que sea ajustado a derecho determinar tal clase de connotación.

Lo anterior se torna suficiente para también concluir que el reparo en tal sentido endilgado al fallo recurrido, tampoco no podría salir avante y por ende que conlleve la modificación de este.

En otro orden de ideas, denota la Sala que en las alegaciones de segunda instancia la parte actora y recurrente alegó igualmente en su favor la procedencia de los perjuicios morales

por causa de la terminación unilateral del contrato de trabajo. Al respecto, denota la Sala que tampoco ello puede avalarse por esta instancia, habida cuenta que no fue fundamento de la apelación inicial y que también al ser confirmada la terminación del contrato de trabajo con justa causa, mal podría en consecuencia predicarse que se causaron perjuicios morales.

De lo expuesto se torna necesaria concluir que la apelación que interpusiera a través de su apoderado, la señora Sandra Liliana Sierra Camacho no sale avante y por ende deberá confirmarse íntegramente lo resuelto en la primera instancia, con la consecuente condena en costas procesales de esta instancia.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Civil Familia Laboral del Tribunal Superior de San Gil, *“administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley”*

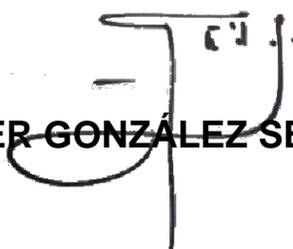
Resuelve

Primero: Por lo expuesto en la parte motiva de éste proveído **CONFIRMAR INTEGRALMENTE** lo que fuera objeto del Recurso de Apelación de lo resuelto en la Primera Instancia, por el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Vélez, en la Sentencia del tres (3) de marzo de dos mil veintiuno (2021) dentro del presente proceso.

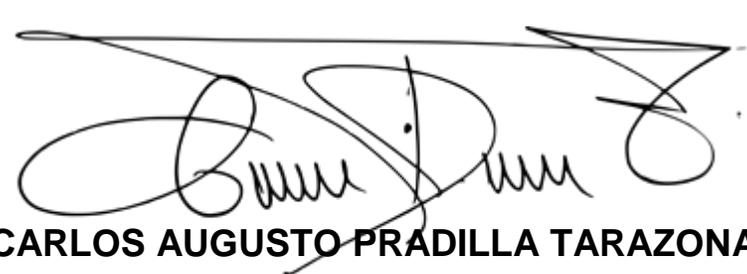
Segundo: COSTAS de la presente instancia a cargo de la parte demandante y recurrente SANDRA LILIANA SIERRA CAMACHO y a favor de la EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS DOMICILIARIOS DE BARBOSA –ESBARBOSA ESP- para que sean liquidadas conforme lo establece el artículo 366 del C.G.P.

Notifíquese y Cúmplase.

Los Magistrados,¹



JAVIER GONZÁLEZ SERRANO



CARLOS AUGUSTO PRADILLA TARAZONA

LUIS ALBERTO TELLEZ RUIZ

En compensatorios

¹ Esta Providencia se suscribe de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del Decreto Legislativo 491 de 28 de marzo de 2020, por cuya virtud se autoriza la “firma autógrafa mecánica, digitalizada o escaneada.