

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



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

**Magistrado Ponente:  
LEONIDAS RODRÍGUEZ CORTÉS**

Popayán, catorce (14) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

<b>PROCESO</b>	<b>ORDINARIO LABORAL</b>
<b>DEMANDANTE</b>	<b>SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ</b>
<b>DEMANDADA</b>	<b>HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ</b>
<b>RADICADO No.</b>	<b>19-573-31-05-001-2021-00079-01</b>
<b>INSTANCIA</b>	<b>APELACIÓN SENTENCIA</b>
<b>TEMA</b>	<b>-CONTRATO DE TRABAJO Y RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES. -INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA.</b>
<b>DECISIÓN</b>	<b>SE CONFIRMA LA DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA, POR ENCONTRARSE AJUSTADA A LOS CRITERIOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES QUE REGLAN LA MATERIA, EN RELACIÓN CON EL ÚLTIMO SALARIO DEVENGADO POR EL TRABAJADOR Y LA JUSTA CAUSA QUE MOTIVÓ EL DESPIDO DEL TRABAJADOR POR DECISIÓN UNILATERAL DE LA EMPLEADORA.</b>

**1. ASUNTO A TRATAR**

De conformidad con lo señalado en el artículo 13 de la Ley 2213 del 2022, la Sala Laboral, integrada por los Magistrados que

firman, luego de la discusión y aprobación del proyecto presentado por el Magistrado ponente, procede a proferir sentencia escrita que resuelve el **RECURSO DE APELACIÓN** propuesto por la apoderada judicial de la parte demandante, contra la sentencia de primera instancia proferida el dos (02) de agosto de 2022, por el Juzgado Laboral del Circuito de oralidad Puerto Tejada Cauca, dentro del proceso ordinario laboral de la referencia.

Aprobado el proyecto presentado por el Magistrado Ponente, la Sala procede a proferir la presente sentencia, previo el recuento de los siguientes,

## **2. ANTECEDENTES**

### **2.1. HECHOS Y PRETENSIONES DE LA DEMANDA:**

En síntesis, pretende el demandante, se declare: **(i)** Que entre el señor SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ y la señora HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ, existió un contrato laboral a término indefinido, desde el 16 de diciembre de 2019 hasta el 13 de agosto de 2021, el cual terminó sin justa causa.

Como consecuencia de las anteriores declaraciones, **(ii)** Se condene a la parte demandada al pago de prestaciones sociales, vacaciones del año 2021, horas extras, indemnización por no consignación de las cesantías, indemnización moratoria del artículo 65 del CST, indemnización por despido injusto y el pago de costas procesales.

Como *fundamentos fácticos expone*, el actor celebró contrato laboral verbal a término indefinido con la demandada, con fecha 16 de diciembre de 2019, para desempeñar labores de oficios varios en la FERRETERÍA PLATINO, ubicada en la carrera 26 # 10-26; que inicialmente el salario pactado fue la suma de \$600.000 mil pesos al mes y una jornada de trabajo de 7:30 am a 5:00 pm; luego, en el mes de abril de 2020 le cancelaron \$800.000 mil pesos al mes y para el año 2021 su salario aumentó a \$250.000 semanales, \$1.000.000 de pesos al mes, siendo este su último factor salarial.

Que en el mes de junio de 2020 le comenzaron a pagar la seguridad social y para el mismo año, en diciembre, le cancelaron una prima

equivalente a 15 días de salario y vacaciones. Pero aduce, que nunca le cancelaron cesantías y prima de mitad de año.

Manifiesta, en el año 2021 comenzó a sentir hostigamiento laboral, pues la demandada quería que se retirara e incluso, escuchó comentarios que el jefe le expresaba a otros trabajadores diciendo que quería que Sergio presentara renuncia, para no indemnizarlo.

Expuso, durante el paro nacional, en mayo de 2021, fue enviado a casa por un mes y medio, sin pago de ninguna índole, a pesar de vivir frente a la ferretería; incluso, se dio cuenta que la ferretería seguía abierta y los demás trabajadores sí estaban laborando.

Agrega, el 30 de junio se accidentó en el trabajo y estando incapacitado, laboró el primer día hasta las 4:00 pm; el 1° de julio entregó la incapacidad y laboró ese día, pero cuando la administradora supo de la incapacidad, lo envió a casa, y regresó el 7 de julio; terminada la misma, le prorrogaron por dos días más, razón por la cual, aduce que la remitió por correo electrónico al día siguiente; sin embargo, la demandada lo sancionó y suspendió por tres días, alegando que era una falta grave al reglamento, por incumplimiento al horario laboral.

Sostiene, después de la suspensión, el demandante trabajó normalmente hasta el 5 de agosto, cuando fue sancionado nuevamente por 3 días, sin goce de salario, por incumplimiento al reglamento interno, del cual manifiesta nunca tuvo conocimiento y por ello, se negó a firmar la sanción, provocando que la demandada se alterara y lo despidiera verbalmente.

Por último, agrega que laboró sin interrupción alguna y finiquitó el contrato el 13 de agosto de 2021 sin justa causa, adeudándosele las acreencias laborales, indemnizaciones y recargos que reclama en la demanda (Archivo No. 02, págs. 22-30, expediente digital de 1ra instancia).

## **2.2. CONTESTACIÓN DE LA PARTE DEMANDADA HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ**

A través de apoderado judicial contesta la demanda, **oponiéndose a la prosperidad de las pretensiones**, salvo a la declaración de la relación laboral, que debe acreditarse y afirma que canceló al

demandante todas sus cesantías, intereses a las cesantías y demás acreencias y se encuentran las liquidaciones debidamente firmadas por el actor y que el trabajador no laboraba horas extras, por lo que solicita se denieguen las pretensiones y se le investigue por fraude procesal y falso testimonio.

En cuanto a los hechos, acepta que recibió al actor como ayudante, en la ferretería platino, el 16 de diciembre de 2019 y laboró 15 días del año 2019, razón por la cual se le canceló la suma de \$600.000.

Que, el horario era de 7:30 am a 5:00 pm, pero el trabajador salía al medio día y regresaba a las 2:00 pm, tiempo que invertía en almuerzo y descanso, indicando que se le pagaba el salario mínimo legal mensual vigente.

Señala que el actor solo presentó la certificación del permiso especial de permanencia, expedida por Migración, Ministerio de relaciones exteriores, el día 30 de junio de 2020 y a partir de este mes, fue afiliado al sistema de seguridad social.

Que para los meses de abril y mayo del 2021, se le pagaba al actor la suma de \$1.000.000 mensual y del 15 al 31 de mayo de 2021, fueron tomados para el disfrute de sus vacaciones.

Además, acepta que, para el 13 de agosto de 2021, se le hizo entrega de la carta de despido al actor y el 6 de agosto de 2021 se formuló denuncia ante la FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN, en contra del actor, por el delito de amenazas.

Finalmente, indica que el 20 de agosto de 2021, se le entregó al actor la liquidación, en la suma de \$1.712.981, de los cuales se descontaron \$367.000 que el demandante adeudaba, entregándosele finalmente el valor de \$1.345.981

No propuso excepciones de mérito (Archivo No. 05, págs. 02-11, expediente digital de 1ra instancia).

### **2.3 DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Laboral del Circuito de Puerto Tejada, Cauca, se constituyó en AUDIENCIA PÚBLICA DE TRÁMITE Y JUZGAMIENTO el día dos (02) de agosto de 2022 y cumplidas las ritualidades de rigor, procedió a dictar sentencia en la cual resolvió:  
**i) DECLARAR** que entre el señor SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ y

la demandada HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, que se desarrolló en el periodo comprendido del 16 de diciembre de 2019 al 13 de agosto de 2021, el cual terminó con justa causa por parte del empleador. Resolvió **ii) CONDENAR** al pago de la indemnización de que trata el artículo 65 del CST, equivalente a la suma de \$274.844 mil pesos, suma que deberá indexarse, de acuerdo a los índices de Precios del Consumidor; **iii) ABSOLVER** de las demás pretensiones de la demanda a la señora HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ y **iv) CONDENAR** en costas a la parte demandante.

**Argumentos del Juez:** El Despacho sostuvo, analizadas las pruebas documentales, testimonial e interrogatorios de parte recepcionados, colige que el demandante prestó sus servicios personales bajo la modalidad de un contrato de trabajo verbal, en el establecimiento de comercio de propiedad de la demandada, denominado ferretería platino, desde el 16 de diciembre de 2019 y cumplía labores de oficios varios, entre ellas, en bodega, en cargue y descargue de materiales; servicios que prestó hasta el 13 de agosto del año 2021, fecha en la cual se le comunicó por escrito la terminación de su contrato de trabajo, alegándose causa justa y según la causal consagrada en el artículo 62 del CST, literal A) inciso segundo, relacionada con los malos tratos en los cuales incurre el trabajador en sus labores, contra el empleador.

Resalta que los extremos temporales encuentran respaldo en la prueba documental que presentó la demandada, especialmente las liquidaciones de prestaciones sociales, que cuentan con firma del actor y agrega que dichas liquidaciones fueron realizadas con base en un salario de \$980.657 para el mes de diciembre del 2020 y \$1.177.904 para el 4 de agosto 2021, indicando que esta última liquidación desvirtúa que el actor devengara la suma de \$1.000.000 como salario final, según señalaba en el hecho cuarto de la demanda. Además, concluye que al demandante le fueron canceladas de manera oportuna sus prestaciones sociales y fue afiliado al sistema de seguridad social.

Respecto a las horas extras y trabajo suplementario, echó de menos la prueba documental y testimonial que constatará que el trabajador prestó sus servicios personales por fuera de la jornada máxima legal, considerando improcedente este concepto, pues incluso, la testigo ELBA YOHANA RIVA SÁNCHEZ manifestó que el personal labora en la ferretería Platino de 8:00 am a 12:00 del

medio día y de 1:00 pm a 5:00 pm, constatando el horario, razón por la cual no condenó las horas extras reclamadas.

Señala que la liquidación final de prestaciones sociales, se canceló el 20 de agosto de 2021, según consta en documento firmado por el demandante, donde se verifica que, recibió una suma por concepto de prestaciones sociales causadas entre el 17 de diciembre del 2020 y 4 de agosto del 2021, pero a su juicio, existe una mora en el pago de la liquidación final, equivalente a siete días del 14 al 20 de agosto de 2021, sin que exista una razón satisfactoria o justificada, para que la demandada hubiera demorado el pago de dichas prestaciones sociales. En consecuencia, condenó al pago de la indemnización moratoria, a razón de \$39.263 por 7 días, para un total de \$274.844, suma que deberá ser indexada al momento del pago.

Por último, en relación con el despido sin justa causa, hizo alusión a la carta de terminación del contrato que obra en el expediente, donde la señora HORTENCIA FIGUEROA le imputa unos hechos al demandante, así como la denuncia que presentó la demandada ante la Fiscalía, en contra del señor SERGIO NAVARRETE, por amenaza y la declaración de la testigo ELBA JOHANA RIVAS SÁNCHEZ, y concluyó, que la terminación del contrato de trabajo, el día 13 de agosto del año 2021, fue con legal y justa causa por parte del empleador y obedeció a una serie de amenazas y atropellos que el trabajador lanzó a su empleadora, situación que se desprende de la denuncia penal ante la Fiscalía y así lo avaló la testigo.

Además, no encontró acreditada la existencia de un despido discriminatorio, derivado del estado de salud del actor; y si bien, la empleadora no puso en conocimiento el reglamento interno, para la terminación de contrato de trabajo, de todos modos, se alegó una causa legal, inserta en el CST, que amparó la forma legal del finiquito del vínculo.

#### **2.4. RECURSO DE APELACIÓN DE LA PARTE DEMANDANTE**

Inconforme, con la decisión de primera instancia, la parte demandante presentó recurso de apelación, con fundamento en los siguientes reparos:

**Primer reparo**, indebida valoración probatoria toda vez que, se evidenció dentro del proceso y se allegó oportunamente y así mismo, lo aportó también la demandada, el salario del demandado, el último salario, era superior, incluso con los recibos de pago que se aportaron que se pagaban de manera mensual, que acreditaba que se pagaban \$250.000 mensuales, e semanales una equivalencia de a cuatro semanas mensuales de \$1.000.000 y la liquidación se hace sobre \$970.000. Así mismo, nunca se le pagó el transporte, además, por no causarse porque el señor vivía justo al frente del lugar donde prestaba sus servicios.

**Como segundo reparo**, me permito formular inexistencia de la justa causa para despedir a mi poderdante toda vez que, aunque se habla de la injuria, de las amenazas, pues la misma, ni siquiera la denuncia es clara, porque no se logra demostrar y además, no ha sido condenado mi poderdante, por lo que, aún le cobija incluso la presunción de inocencia, frente a lo que se le está imputando como delito, por lo tanto, para esta apoderada no existe tal justa causa.

En lo demás su señoría, me permitiré sustentar la apelación, ante el superior correspondiente”

### **3. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA.**

Mediante auto del 04 de noviembre de 2022, se dispuso correr traslado por el término de cinco (5) días a cada una a las partes para alegar por escrito (Archivo No. 11, expediente digital de 2da instancia) y habiendo sido debidamente notificado dicho proveído, las partes guardaron silencio, dentro del término que les fue concedido para tal fin (Archivo No. 13, expediente digital de 2da instancia).

### **4. ASPECTOS DE VALIDEZ Y EFICACIA PROCESALES:**

**COMPETENCIA:** En virtud a que la providencia de primera instancia fue apelada por la parte demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 del CPTSS, modificado por el artículo 10 de la Ley 1149 de 2007, esta Sala de Tribunal es competente

para desatar el recurso apelación contra la sentencia de primera instancia.

La apelación se resolverá con la aplicación del **principio de consonancia**.

**Los sujetos procesales tienen capacidad jurídica** para actuar en este proceso y están representados por sus apoderados.

**En relación con la legitimación en la causa por activa y pasiva** no hay objeción alguna, porque la acción la ejerce el presunto titular del derecho reclamado, en contra de la persona natural eventualmente obligada a reconocerlo.

**El funcionario judicial que conoció del asunto es el competente** y el trámite satisfizo las exigencias de forma previstas en la ley.

Por lo tanto, se cumplen todos los presupuestos procesales, sin encontrarse nulidades insaneables.

## **5.- ASUNTOS SIN DISCUSIÓN Y PROBLEMAS JURÍDICOS A RESOLVER**

En primer lugar, la Sala considera pertinente resaltar, se encuentra fuera de discusión y así se declaró en la sentencia de primera instancia, sin que hubiere sido objeto de apelación que, entre el señor SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ, en calidad de trabajador y la señora HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ, como empleadora, existió un contrato de trabajo verbal a término indefinido, con extremos del 16 de diciembre de 2019 al 13 de agosto de 2021, el cual finiquitó de manera unilateral por parte de la empleadora (Archivos No. 2, pág. 8 y No. 13, expediente digital de 1ra instancia).

Por lo anterior, para resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante, los **PROBLEMAS JURÍDICOS** a resolver son los siguientes:

1. ¿Incurrió el Juez de Primera Instancia en algún yerro al establecer el valor del último salario devengado por el actor, en la suma de \$1.177.904, teniendo en cuenta que según la apelación el actor devengó como último salario la suma de \$1.000.000 y la liquidación se realizó por valor de \$970.000?

2. En respuesta al segundo reparo, la Sala procede a verificar si se ajusta al ordenamiento jurídico vigente, la negativa al reconocimiento de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa que se deprecia.

## **6. RESPUESTA AL PRIMER ASUNTO SOBRE EL SALARIO QUE SE DEBE APLICAR PARA LA LIQUIDACIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS DERECHOS LABORALES RECLAMADOS**

Si bien en este punto de la apelación, no habría lugar a pronunciamiento de la Sala, porque salta a la vista que el monto del salario base de liquidación de las prestaciones sociales que aplicó el Juez (\$1.177.904), es más favorable al actor, que el salario alegado por la apoderada en su apelación (\$1.000.000), en todo caso, se aborda el estudio para que haya total claridad y certeza de la decisión impugnada, la cual se confirma, con apoyo en las siguientes premisas:

**6.1.** Por mandato de los artículos 22 y 23 del CST, hay lugar a declarar la existencia del contrato de trabajo, cuando se cumplen los requisitos de prestación personal del servicio del trabajador a favor del empleador, bajo la continuada subordinación y dependencia **y a cambio del pago de una remuneración o salario.**

**6.2.** Para tener claridad sobre el concepto de salario y lo que este incluye, es pertinente traer a colación el artículo 127 del CST, en el cual se indica:

**“ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** *Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”*

**6.3.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, *“Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen”* y la parte que no cumple con esa carga probatoria soporta el riesgo de la ausencia de su demostración en el juicio.

**6.4.** El Juez Laboral al adoptar su decisión, debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, no puede inferir condenas con base en meras suposiciones o conjeturas, su providencia debe encontrarse suficientemente respaldada con las pruebas aportadas dentro de los términos procesales correspondientes y con las formalidades que exige la ley (artículos 60 y 61 del CPTSS).

**6.5.** Al abordar el caso y luego del examen en conjunto de la contestación de la demanda, los medios de prueba documentales, aportados con la demanda y su contestación, admitidos como pruebas, sin tachas, el testimonio e interrogatorios de parte, la Sala encuentra los siguientes hechos probados:

**6.5.1.** El 17 de abril de 2021, por concepto de quincena de trabajo, se le canceló al actor la suma de \$250.000. A su vez, el 19 de abril de 2021, se le canceló por una semana de trabajo la suma de \$250.000 también (Archivo No. 05, págs. 17 y 18, expediente digital de 1ra instancia).

**6.5.2.** Igualmente, los días 1º, 7 y 14 de mayo de 2021, se le canceló al señor Sergio Navarrete la suma de \$250.000, respectivamente, por cada semana laborada (Archivo No. 05, págs. 19 a 21, expediente digital de 1ra instancia).

**6.5.3.** El 7 de julio de 2021, se le pagó al demandante la suma de \$454.263, por concepto de prima de mitad de año (Archivo No. 05, pág. 23, expediente digital de 1ra instancia).

**6.5.4.** Según el siguiente documento, con firma de recibido del actor, aparece probado el pago de las siguientes sumas, con fecha del 19 de agosto del 2021:

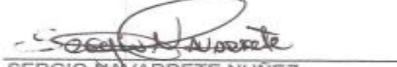


**FERRETERIA PLATINO**  
**HORTENCIA FIGUEROA GOMEZ**  
 NIT: 34,510,164-1  
 Cra 26 No 10-16 Telefono 3186900340

Puerto Tejada Cauca, Agosto 19 de 2021

Pago por Prestaciones sociales del 17 de Diciembre 2020 al 4 de Agos de 2021	\$ 1.245.124
Pago Correspondiente a la Dotación de Diciembre de 2019 al 4 Agosto de 2021 Total de Dotaciones 5 \$85,000 c/u	\$ 325.000
Se le Cancela 4 Días que no fueron Laborados, del 9 de Agosto 2021 al 12 de Agosto de 2021 por que solo hasta el día 13 de Agosto se le pasa la carta pero que verualmente el día 9 de Agosto se le informo que hasta ese día laboraba.	\$ 142.857
<b>Valor a Pagar</b>	<b>\$ 1.712.981</b>
Descuento por prestamos al trabajador	\$ 367.000
<b>TOTAL LIQUIDO A PAGAR</b>	<b>\$ 1.345.981</b>

  
 HORTENCIA FIGUEROA GOMEZ  
 CC.34,510,164 Puerto Tejada

  
 SERGIO NAVARRETE NUNEZ  
 PE: 085829754 -RESPONTE

FIRMO NO CONFORTABLE  
 POR LA CAUSA  
 20-08-21  


(Archivo No. 5, página 46 del expediente digital de 1ra instancia)

Respecto a estas sumas pagadas, la parte demandada aportó la respetiva liquidación con el salario base de \$1.177.904, como da cuenta el siguiente documento:



**FERRETERIA PLATINO**  
**HORTENCIA FIGUEROA**  
 C.C.34,510,164  
**LIQUIDACION DE PRESTACIONES SOCIALES**

<b>NOMBRE DEL TRABAJADOR:</b>	SERGIO NAVARRETE
<b>FECHA DE INGRESO:</b>	17 DE DICIEMBRE DE 2020
<b>FECHA DE RETIRO:</b>	04 DE AGOSTO DE 2021
<b>SALARIO</b>	1.177.904
<b>DIAS LABORADOS:</b>	226

CESANTIAS.....	\$	739.462
INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS.....	\$	55.706
PRIMA DE SERVICIOS.....	\$	101.193
VACACIONES.....	\$	348.763
<b>TOTAL PRESTACIONES SOC.....</b>	<b>\$</b>	<b>1.245.124</b>
MAS:		
MENOS:		
ABONO A PRESTAMOS		
<b>VALOR A PAGAR</b>		<u><u>1.245.124</u></u>

Hago con st a r que **FERRETERIA PLATINO**  
 queda a paz y salvo por todo concepto o relación laboral, que mis salarios,  
 prestaciones sociales y demas valores que me pudieran corresponder me fueron  
 cancelados legal y oportunamente.  
 Puerto Tejada, 04 DE AGOSTO DE 2021

Recibi: *NO CONFORTABLE*  
  
 SERGIO NAVARRETE  
 c.c. 085829754  
 20-08-21

(Archivo No. 5, página 47 del expediente digital de 1ra instancia)

**6.5.5.** En su declaración, la testigo ELBA JOHANA RIVAS SÁNCHEZ señaló que al demandante se le pagaba todo, incluso, en ese entonces él se ganaba más del mínimo.

**6.5.7.** En el interrogatorio de parte, el actor SERGIO NAVARRETE indica que para 2020 ganaba \$800.000 mensuales. Además, en el hecho cuarto de la demanda, indica que para el año 2021 devengaba la suma de \$1.000.000 mensuales, siendo este su último factor salarial (Archivo No. 02, pág. 23, expediente digital de 1ra instancia).

**6.5.8.** Por su parte, en el interrogatorio de parte la demandada HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ, confiesa, inicialmente al demandante se le canceló un salario bajo porque no lo conocía, es decir, los primeros 15 días y posteriormente, se le siguió pagando \$1.000.000.

## **6.6. CONCLUSIONES**

De acuerdo a los recibos de pago firmados por el demandante y que no fueron objeto de tacha, en concordancia con lo confesado por la propia demandada HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ al contestar la demanda y en su interrogatorio de parte, se acredita que el actor devengó la suma de \$1.000.000 como contraprestación por los servicios prestados durante la vigencia del 2021.

Sin embargo, conforme a los documentos reseñados, en la liquidación final de prestaciones sociales se aplica como salario base la suma de \$1.177.904 y este valor fue el que tomó como salario final el Juez de Primera Instancia, que a todas luces es superior al salario de \$970.000 que se alega en la apelación, como salario base utilizado para la liquidación de las prestaciones sociales de todo el periodo laborado.

Ante esta realidad procesal, la Sala no encuentra yerros en la decisión apelada, pues la liquidación no se surtió con un salario base de \$970.000 como se alega en la apelación, sino con el salario de \$1.177.904, es decir, con un valor más favorable a la parte apelante.

Es pertinente aclarar, el actor fue suspendido del 8 al 10 de julio de 2021 y luego del 5 al 7 de agosto de 2021 por la empleadora (Archivo No. 05, págs. 25-26, expediente digital de 1ra instancia), incluso, en los hechos 9 y 10 del líbello genitor de la demanda, se confiesa que laboró de manera normal hasta el 5 de agosto de 2021 y no se le permitió el ingreso al lugar de trabajo, hasta el día 13 de agosto de 2021, data última en que se le pasó la carta de terminación unilateral.

Bajo tales premisas, la liquidación se realiza hasta el 4 de agosto de 2021, con 226 días de liquidación y se le pagaron además los 4 días del 9 al 12 de agosto de 2021 que no fueron laborados, como se desprende de los hechos 9 a 10 de la demanda (Archivo No. 02, págs. 8 y 24, expediente digital de 1ra instancia).

Conviene precisar también, el actor no tenía derecho al auxilio de transporte, que no se observa inmerso o discriminado como parte de su liquidación, pues en el hecho sexto de la demanda el actor señaló que vivía al frente de la Ferretería donde prestó sus servicios y no tenía necesidad de usar transporte público (archivo No. 02, pág. 23, expediente digital de 1ra instancia), por ende, no hay lugar a su pago, ni a su inclusión para liquidar prestaciones sociales, pues al respecto la CSJ-SLC, ha señalado, POR EJEMPLO en sentencia SL1091-2018: *“Éste derecho no se causa por cuanto está demostrado en el plenario que la demandante vivía en el lugar de trabajo”*.

Además, la parte demandante no apeló como tal el valor total de la liquidación final que se le canceló al actor, no solicitó una reliquidación y tampoco se encuentran diferencias a su favor, partiendo del salario base alegado en la apelación.

Con fundamento en todo lo expuesto, la Sala deja incólume la decisión de primera instancia de absolver a la parte demandada, objeto de la impugnación en estudio.

## **7. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO UNILATERAL Y SIN JUSTA CAUSA.**

**La tesis de la Sala** apunta a confirmar la sentencia apelada, pues del análisis de los medios de prueba documentales, testimoniales e interrogatorios de parte, se concluye, la finalización del vínculo

obedeció a una justa causa por parte de la empleadora, amparada en el artículo 62, literal A, numeral 2 del CST.

Lo anterior, de conformidad con los fundamentos que a continuación se exponen:

**7.1.** El derecho al trabajo en Colombia, ha sido colocado como principio fundante del Estado Social de Derecho (Artículo 1 de la C.P.).

Además, está constituido como derecho fundamental, sometido a la especial protección del Estado, que debe materializarse en condiciones dignas y justas (Artículo 25 de la C.P.).

Está gobernado por principios superiores, entre otros, el de la estabilidad en el empleo (Artículo 53 de la C.P.).

Todas estas reglas superiores, están acordes con las reglas internacionales del trabajo, que obligan al Estado Colombiano, particularmente del Convenio 159 de la OIT, aprobado por medio de la Ley 82 de 1988.

**7.2.** En desarrollo de las reglas superiores anteriores, el legislador, a través del artículo 61 del CST, con las modificaciones del artículo 5 de la ley 50 de 1990, regula expresamente las causales de terminación del contrato de trabajo y en el literal h), atendiendo al principio de la autonomía de las voluntades, que rige también a los contratos de trabajo, prevé la facultad, tanto para el empleador, como para el trabajador, dar por terminado, de manera unilateral, el contrato de trabajo, con o sin justa causa, en los casos contemplados en los artículos 62 y 64 del CST, subrogados por el artículo 7 del D. L. 2351/65 y artículo 28 de la ley 789 de 2002, respectivamente.

**7.3.** En el artículo 62 del CST, literal A, numeral 2 se indica que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, entre otras:

*“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.”<sup>1</sup>*

**7.4.** Frente a dicha causal de terminación unilateral del contrato, señaló la CSJ-SCL, en sentencia SL1114-2021, lo siguiente:

*“Sobre el maltrato de palabra u obra como justa causa de despido en el cumplimiento de las labores o fuera del servicio por parte del trabajador contra el empleador o los miembros de su familia, la Corte en decisión CSJ SL, 27 nov. 2000, rad.14705, adoctrinó:*

*[...] en el C.S.T se contemplan obligaciones para el empleador relativas a respetar y proteger la dignidad personal del trabajador (arts 57-5 y 59-9) y si no se incluyó una específica atinente al buen trato en general, sin duda ella se deriva con toda claridad del hecho de configurar justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, el maltrato inferido por el patrono contra éste o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferido dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste (Dcto 2351 de 1965, art 7-literal b., ordinal 2)*

***Ahora bien, no se remite a duda que el maltrato a que aluden las pruebas referidas debe entenderse en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra y es de advertir también que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido, cosa que si exige la ley en el evento de que el maltrato ocurra fuera del servicio por parte del empleado.***

***Y debe aclararse que a los contratantes, y particularmente al trabajador, les asiste la obvia posibilidad jurídica y humana de pedir, reclamar o exigir en modo respetuoso sus derechos, pero si bien es dable entender que pueden hacerlo en tono firme o incluso enérgico, en modo alguno es admisible que utilicen la descortesía, el agravio o lo burlesco.***

---

<sup>1</sup> Negrita fuera de texto original

(Subraya la Sala).

Y es que realmente el mensaje en todo su contexto es ultrajante, ofensivo y maltratador, toda vez que no es dable que quien hace parte de la empresa por ser uno de sus trabajadores esté anhelando que la cabeza de la misma tenga un accidente y muera junto con su familia, pues ese tipo de deseos expresados a través de una manifestación digital a sus compañeros de trabajo, reflejan la total falta de consideración, respeto y lealtad para con sus superiores, elementos fundamentales en el desempeño de las relaciones laborales.

Igualmente, frente a la justa causa enrostrada al trabajador demandante para despedirlo, la Sala en providencia CSJ SL, 1° jul. 2009, rad.34935, señaló: Desde la anterior perspectiva, a juicio de la Sala no fue equivocada la exégesis que el Tribunal imprimió a la norma mencionada, pues esta señala tal conducta como justa causa para que el empleador termine unilateralmente el contrato, según se desprende de su tenor literal: “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”.

**Es claro el precepto reproducido en considerar como causa de despido la sola ocurrencia de cualquiera de las conductas que describe; sin embargo, estima la Corte que, ante la ocurrencia de alguna de las hipótesis allí contempladas, el aspecto subjetivo cobra importancia, como elemento definitorio exculpatorio, sólo en cuanto estuviere probado que no fue el trabajador despedido quien dio lugar al acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina.**

(subraya la Sala).

En este asunto no hay duda que el accionante incurrió en una conducta indecorosa, reprochable y de malos tratamientos contra el presidente de la compañía y su familia, que lesiona su dignidad, al enviar el mensaje de datos o chat: «Con el favor de Dios que es grande y poderoso ha caerse un helicóptero de esos con toda su infinita misericordia para ver si el señor Ricardo Gaviria se entierra junto con los que lo aman», por lo que el elemento subjetivo

*exculpatorio de que habla la jurisprudencia no se presenta en el sub judice.*

***En consecuencia, ante la existencia objetiva del hecho que configura la falta grave, el empleador podía proceder al despido, que es justo (...)***<sup>2</sup>

**7.5.** Por su parte, el artículo 64 del CST, contempla los parámetros para la liquidación y pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa.

## **7.6. HECHOS PROBADOS:**

**7.6.1.** Durante la relación laboral el actor fue objeto de suspensión de su contrato laboral así: **i)** Del 8 al 10 de julio de 2021, por incumplimiento del horario pactado, sin justificación (Archivo No. 02, pág. 6, expediente digital de 1ra instancia) y **ii)** Del 5 al 7 de agosto de 2021, ante los varios llamados de atención por irrespeto, intolerancia y desacato (Archivo No. 02, pág. 7, expediente digital de 1ra instancia).

**7.6.2.** Además, mediante misiva del 13 de agosto de 2021, la empleadora dio por terminado el vínculo laboral al actor, en los siguientes términos:

Señor:

Sergio Navarrete Núñez

Ciudad: puerto tejada (cauca).

Dado a los continuos llamados de atención en forma verbal y escrita por su manera inadecuada de atender los clientes, incumplimiento al horario de trabajo pactado de manera recurrente e injustificada, por su comportamiento irrespetuoso hacia mí, me permito manifestar que su vínculo laboral con la ferretería Platino se da por terminado a partir del 13 de agosto del presente año por motivos expuestos en el presente comunicado.

Código sustantivo del trabajo

Art 62. terminación del contrato por justa causa. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en el que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de la familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo

Le agradezco sinceramente por el trabajo realizado durante el tiempo que hizo parte de la empresa.

Atentamente



administrador

<sup>2</sup> Negrita fuera de texto original

(Archivo No. 02, pág. 8, expediente digital de 1ra instancia)

**7.6.3.** Por su parte, la testigo ELBA JOHANA RIVAS SÁNCHEZ manifestó en su declaración, que labora en la ferretería con la señora HORTENCIA hace 3 años y, en cuanto a lo laboral, había momentos que el actor era grosero hasta con la testigo, con HORTENCIA y con todos. Que en ocasiones se exaltaba y se ponía grosero con los clientes, de hecho, hubo clientes que se apartaron de la ferretería por causa de él.

Que también hubo momentos en los que la señora HORTENCIA lo retiró del trabajo y los otros trabajadores de la ferretería abogaban por él, de manera que la empleadora lo incluyó a laborar de nuevo, con el compromiso de que él iba a cambiar, pero eso era los primeros días y volvía otra vez con la grosería.

Además, agregó que había ocasiones en que el actor no se presentaba a laborar, manifestando que le dolía la cabeza, que no era todos los días, pero había momentos en que manifestaba que le dolía mucho la cabeza, que le daba migraña.

Por último, indicó que la terminación de la relación laboral entre las partes, se debió al incumplimiento y mal trato que le daba a los clientes y también le comentaron que, un día antes del retiro, hubo una discusión, pero la testigo no estuvo presente, sin embargo, manifiesta que le comentaron que estaban cargando un camión y el actor se negó a ir a hacer entrega del material y por ello, tuvieron un altercado en el cual el actor amenazó a la señora Hortencia.

**7.6.4.** En su interrogatorio de parte, el actor realizó un relato pormenorizado respecto al problema que le produjo la suspensión inmediata al despido y afirma, en el asunto del descargue del camión el día lunes estaba el esposo de testigo, el señor Danilo Llanos, que era el conductor del camión y que estuvo cargando ese camión solo, desde la 1:00 PM aproximadamente y terminó a las 5:00 pm, resaltando que eran 70 sacos de cemento que pesa cada uno 50 kilos, varillas, madera y todo tipo de materiales para construir una casa, y estaba demasiado cansado y dijo que podían ir a descargar el camión al día siguiente en la mañana bien temprano, incluso, el señor DANILO le dio la razón y le dijo que se fuera a la casa y volviera al otro día, pero cuando regresó al día

siguiente a trabajar estaba suspendido, según un reglamento interno del cual desconoce su existencia.

**7.6.5.** El día 6 de agosto de 2021, la señora HORTENCIA FIGUEROA GÓMEZ, presentó denuncia ante la fiscalía General de la Nación- Unidad receptora SAU Popayán, por amenazas, contra el demandante SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ, en hechos ocurridos el 5 de agosto de 2021 (Archivo No. 05, págs. 37-45, expediente digital de 1ra instancia).

## **7.7. CONCLUSIONES:**

**7.7.1.** De acuerdo con los medios de convicción aportados al plenario, observa la Sala, le asiste razón al Juez de Primera Instancia al negar la pretensión de condena al pago de la indemnización por despido unilateral y sin justa causa que depreca el trabajador, pues la parte demandada cumplió con la carga procesal de acreditar la justa causa de la terminación del contrato de trabajo, comunicada al trabajador, tal cual se infiere de la valoración conjunta de los medios de convicción atrás reseñados, de los cuales se extrae con total certeza, el actor realizó conductas ilegales de irrespeto, intolerancia y desacato durante y con ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, que condujeron inicialmente a medidas correctivas mediante la suspensión temporal, pero ante su repetición, que incluso trajo consigo la denuncia ante el órgano de investigación penal por amenazas o injurias, es suficiente para encontrar acreditada la terminación del vínculo laboral con justa causa por parte de la empleadora, amparada en el artículo 62 del CST, literal A, numeral 2, en el cual se indica que son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, entre otras:

*“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.”*

**7.7.2.** Para responder al argumento principal de la apelación en este punto, sobre la omisión del Juez de instancia de aplicar la presunción de inocencia que ampara penalmente al trabajador, la

Sala no avala tal argumento, porque, para que el Juez laboral defina si las conductas del trabajador son constitutivas de malos tratos al empleador, sus colaboradores e incluso clientes, no está atado a una decisión judicial condenatoria de carácter penal, previa y en firme.

Por ende, se desestiman los argumentos expuestos en la apelación y se impone confirmar la sentencia apelada, en este punto también.

## **8. CONDENA EN COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA**

De conformidad al numeral 1° del artículo 365 del Código general del proceso, al resolverse desfavorablemente el recurso de apelación propuesto por la apoderada del demandante SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ y mantenerse incólume la sentencia de primera instancia, en los puntos objeto de apelación, será condenado en costas de esta instancia el demandante.

Las agencias en derecho de segunda instancia, se cuantifican por el Magistrado Ponente en la oportunidad procesal.

## **9. DECISIÓN**

Por lo expuesto la Sala Laboral del TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE POPAYÁN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMESE** la sentencia apelada, proferida por el JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE PUERTO TEJADA (CAUCA) el 02 de agosto de 2022, conforme a las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: CONDENAR EN COSTAS** de esta instancia al demandante SERGIO NAVARRETE NÚÑEZ, como se dijo en la parte motiva.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** la presente providencia por la Secretaría de la Sala, a las partes, de conformidad con el artículo 9° de la Ley 2213 de 2022.

Los Magistrados,

  
Firma válida  
providencia judicial  
**LEONIDAS RODRIGUEZ CORTES**  
**MAGISTRADO PONENTE**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CLAUDIA CECILIA TORO RAMÍREZ**  
**MAGISTRADA SALA LABORAL**

  
Firma válida  
providencia judicial  
**CARLOS EDUARDO CARVAJAL VALENCIA**  
**MAGISTRADO SALA LABORAL**