



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

I. IDENTIFICACIÓN DEL PROCESO, RADICACIÓN Y PARTES INTERVINIENTES

Tipo de Proceso	ORDINARIO LABORAL
Radicado	13001-31-05-005-2018-00463-00
Demandante	VICTOR DAVID PACHECO CARMONA
Demandado	COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA
Magistrado Ponente	CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS

En Cartagena a los dieciséis (16) días del mes de julio del año dos mil veintiuno (2021), la Sala Segunda de Decisión Laboral, presidida por el suscrito como Magistrado Ponente, procede a resolver la apelación dentro del proceso ordinario laboral, instaurado por **VICTOR DAVID PACHECO CARMONA** contra **COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA** con radicación única **13001-31-05-005-2018-00463-00**, dentro del marco de la emergencia sanitaria de Covid-19, en la modalidad de trabajo en casa, aprovechando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo 806 de 2020 artículo 15, determinó que la decisión de segunda instancia se dictara por escrito, una vez ejecutoriado el auto que avoca el respectivo recurso o el grado jurisdiccional de consulta, según fuere el caso y previo traslado a las partes para alegar de conclusión (también en forma escrita).

Mediante auto de fecha veintitrés (23) de abril de la anualidad que discurre, se corrió traslado a las partes para alegar, siendo notificado mediante Estado No. 66 del veintiséis (26) de abril del presente año, encontrándose el mismo debidamente ejecutoriado.

II. OBJETO

El objeto de esta sentencia es resolver el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante, contra la sentencia del 20 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante la cual se absolvió a la entidad demandada COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA de todas y cada una de las pretensiones de la demanda.

III. ANTECEDENTES

PRETENSIONES: El apoderado judicial solicitó en su escrito de demanda se declare que el despido de VICTOR DAVID PACHECO CARMONA fue despedido sin justa causa, debido que la causal de terminación del contrato que fue invocada es desproporcionada según la falta alegada; condenar a la empresa COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA a la indemnización del artículo 64 del CST. La cual estimó en CINCO MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL SETECIENTOS CUARENTA Y DOS PESOS M/CTE (\$5.584.742); condenar a la empresa demandada a la sanción del párrafo 1º del artículo 65 del CST. Por el NO pago de la seguridad social y parafiscalidad. DIEZ MILLONES CUATROCIENTOS NOVENTA Y CUATRO MIL TREINTA Y UN PESOS M/CTE (\$10.494.031); condenar a la empresa demandada al pago de los aportes al SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL dejados de pagar; que se condene a los demandados al pago de cualquier otra pretensión extra y ultra petita que resulten procedentes; que se condene a la empresa demandada al pago de las costas y agencias en derecho.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

HECHOS: Fundó sus pretensiones en trece (13) hechos siendo los más relevantes que el señor VICTOR DAVID PACHECO CARMONA, prestó sus servicios personales a la empresa COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA, inicialmente como vendedor y posteriormente como administrador, por medio de un contrato de trabajo verbal a término indefinido, labores que tuvieron inicio el 24 de abril de 2010, hasta el día 09 de enero de 2018; la forma de pago era quincenal en la cuenta de ahorros del trabajador; los servicios fueron prestados en la ciudad de Cartagena en los locales comerciales de COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA; en la fecha 2 de enero el señor VICTOR DAVID PACHECO CARMONA partió de Cartagena a su pueblo natal Chima en el departamento de Córdoba, el día 03 de enero de 2018 no asistió a trabajar como lo hacía habitualmente porque se encontraba fuera de la ciudad, tuvo dificultades para regresar el mismo día; debido a la inasistencia mencionada, la empresa COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA terminó unilateralmente el contrato de trabajo alegando justa causa según el Código Sustantivo del trabajo, art 62-literal A, numeral 6; durante el tiempo que estuvo laborando en la empresa jamás había dejado de asistir a sus labores, siendo el 3 de enero de 2018 su primera y única ausencia; que desde hace aproximadamente tres periodos el demandante no disfrutaba del tiempo de vacaciones; la empresa demandada no realizó la diligencia de descargos de la forma estipulada en la ley, no hubo asesoría en la defensa al trabajador, no hubo testigos y no existe acta de la misma; terminada la relación con el demandante, la empresa COMERCIALIZADORA R.G.A. LTD, no realizó el pago de aportes de seguridad social y parafiscales del trabajador; como contraprestación del servicio, al señor VICTOR DAVID PACHECO CARMONA se le cancelaba el valor de UN MILLON DIECIOCHO MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y OCHO PESOS M/CTE. (\$1.018.838) más el auxilio de transporte, como consta en liquidación definitiva del contrato de trabajo, expedida por COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA.

1.3 CONTESTACION DE LA DEMANDA

Mediante auto del 26 de noviembre de 2018 el a quo admitió la demanda y ordenó notificar a la demandada, y correrle traslado de la demanda (fl 22), quien contestó como se advierte a folios 30 al 76 manifestando que los hechos 1 al 5 son ciertos; los hechos 6 y 7, no le consta; que el hecho 8 es cierto; que el 9 no es un hecho como tal; que el 10, 11 y 12 no son ciertos; que el hecho 13 es cierto. Así mismo presentó oposición a todas y cada una de las pretensiones incoadas en la demanda y presentando así las excepciones de mérito de falta de derecho para pedir, cobro de lo no debido, excepción genérica y prescripción.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, mediante sentencia de fecha 25 de agosto de 2020, absolvió a la entidad demandada COMERCIALIZADORA RGA LIMITADA de todas y cada una de las pretensiones de la demanda; condenó en costas a cargo de la parte demandante, tasándolas en 1 SMMLV.

ARGUMENTOS DE LA PRIMERA INSTANCIA: El a quo fundó su decisión al considerar que, teniendo en cuenta el acervo probatorio que oportunamente se allegó al proceso documentales en las cuales se evidencia que existió una relación laboral entre las partes, hecho pacífico y aceptado por la entidad demandada; vinculación que se dio en los extremos temporales del 24 de abril de 2010 al 9 de enero de 2018 y ante la aceptación de la parte demandada en su contestación de demanda visible a folio 40, el despido acreditado en carta visible a folio 11, en la cual se despidió al hoy demandante por cuanto señalan que violó una norma legal y que consideraba la demandada que por el hecho de haber faltado a su sitio de trabajo, en enero de 2018 e inclusive se le manifestó en la carta que solo tenía



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

permiso por el día 02 de enero y se le enfatizó la importancia de su presencia el día 03 de enero de 2018, igualmente quedó acreditado que se le solicitó explicación al respecto, conforme a folio 57 donde él entrega las razones por las cuales no pudo asistir a su sitio de trabajo.

En el interrogatorio de partes realizado al demandante, por parte del representante de la demandada, aceptó el hecho que el último cargo que ocupó antes de su desvinculación fue de administrador del almacén "La huaca", atendiendo lo referente a promociones, apertura de establecimiento, clientes. En igual forma no se probó el hecho de la carretera. En ese orden de ideas, consideró el a quo que la respuesta dada por la demandada no es acertada, ni válida, por lo que debió tener en cuenta que el permiso era solo por un día, no manifestó que su ausencia fue por calamidad doméstica, por enfermedad o por cualquier circunstancia que le impidiese acudir a su sitio de trabajo. Si bien alega lo difícil que fue por la situación de las lluvias, de la carretera; debió acreditarlo con una prueba fehaciente que determinara la veracidad de lo sucedido para impedir su regreso al sitio de trabajo. Como lo expone el artículo 32 del C.S.T el administrador es quien representa al empleador, el artículo 62 del C.S.T en su numeral 6 establece como justa causa del despido además de las consignadas en los artículos 58 y 60 del mismo código, cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos; es decir que esta normatividad prevé que además de las consagradas en la ley pueden existir otras causales. Si no hay en la empresa un reglamento interno, una convención colectiva, pacto colectivo o si no están en el contrato de trabajo por lo que en el caso en concreto se está hablando de un contrato de naturaleza verbal, existen las causales del C.S.T., en el artículo 60, numeral 4 del C.S.T se expresa que faltar al trabajo sin justa causa del impedimento o sin permiso del patrono, excepto de los casos de huelga.

En lo que respecta a la sanción consagrada en el párrafo 1 del artículo 65 del C.S.T, dicha normatividad prevé para proceder a la terminación del contrato, el trabajador deberá informar por escrito al trabajador en la última dirección conocida, esto cuando se trata de un despido sin justa causa, y como quiera que se ha declarado que a la entidad demandada le asistió una justa causa para prescindir de sus servicios, en este caso el párrafo primero citado por la parte demandante no aplica.

Haciendo referencia a otra de las pretensiones de la demanda, en este caso al pago de los aportes al sistema de seguridad social dejados de pagar, por lo que el a quo manifestó que la petición era ambigua, por cuanto a folio 2 y 84 del libelo demandador, establece que se dejaron de pagar unos aportes pero lo que se observa es que no se determina y no se precisa a qué aportes se refiere; pues si se tratase de lo consignado en el párrafo 1 del artículo 65, ya se manifestó que fue un despido con justa causa y si se dejaron de pagar meses o se pagaron meses incompletos, debió decir qué meses eran y el año respectivo, por cuanto es muy difícil para el empleador hacer unos cálculos y suposiciones acomodaticias de lo que alegue.

V. RECURSO DE APELACIÓN

PARTE DEMANDANTE

El apoderado judicial de la parte demandante inconforme con la decisión de primera instancia, interpuso recurso de apelación manifestando que la empresa demandada dentro del proceso no ha probado que haya cumplido su obligación del pago de la seguridad social durante el tiempo que existió la relación laboral. Al ser una relación



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

indefinida la carga de la prueba recaía en cabeza de la empresa, pero no solo eso sino que además hay evidencia como historias laborales donde se muestra que la empresa realizaba pagos deficitarios de manera sistemática y en comparación con el salario del trabajador, lo que se constituye en una clara acción de mala fe por parte de la demandada.

En cuanto a la interpretación del alcance del párrafo 1 del artículo 65 del C.S.T, ya ese tema ha sido dilucidado por la Sala Laboral de la C.S.J en el sentido que si el despido es con justa causa, esto no legitima al empleador a su incumplimiento en el pago de la seguridad social; afirmando además que en estos casos procede la indemnización moratoria por el empleador incumplir con el pago de los aportes al trabajador.

En lo referido al despido con justa causa, la empresa no probó tener establecida como causal grave la ausencia de un solo día para el despido de un trabajador, sino que la sanción quedó a la voluntad y arbitrio de quien tiene la función de decidir, primero mostrándose una clara violación al debido proceso, segundo a unas sanciones exageradas para quien tenía 8 años de servicio. Por lo que despedir al trabajador de 8 años, por su ausencia de un día es desproporcional.

VI. CONTROVERSIA JURÍDICA

Conforme al recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la parte demandante, la controversia se circunscribe i) Establecer si existió un despido sin justa causa; ii) Debe la empresa demandada COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA realizar el pago de las acreencias laborales en lo referido a aportes a la seguridad social integral del demandante VICTOR DAVIC PACHECO CARMONA.

VII. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES PARA SUSTENTAR LA TESIS DE LA SALA:

Estimamos aplicables:

- Artículos 62, 64 y 469 del CST
- Artículo 145 del CPTSS
- Artículo 167 del CGP

Subreglas:

- **CONSONANCIA:** Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia radicado SL4430-2014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.
- **Carga probatoria en materia de despidos:** Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia de radicación No. 48351 del 17 de agosto de 2016. M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA.

VIII. CONSIDERACIONES DE LA SALA

La controversia en esta instancia se decidirá de acuerdo a los puntos materia de apelación como lo ha sostenido la Sala Laboral de la Corte¹.

¹Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral Sentencia de fecha 25 de mayo de 2010, Magistrado Ponente: Dr. Eduardo López Villegas. Exp: 36013, reiterada mediante sentencia rad. 38135 del 3 de agosto de 2010 y más recientemente en Sentencia CORTE SUPREMA DE JUSTICIA -SALA DE CASACIÓN LABORAL, Radicación No. 44673- SL 819 – 2013, de fecha 16 de octubre de 2013-Magistrado Ponente RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO, y Sentencia radicado SL4430-014 - 45348 de fecha 19 de febrero de 2014, Magistrada Ponente: CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

En primer lugar cabe advertir que no existe discusión al estar acreditado que el actor suscribió de manera directa con la demandada contrato de trabajo a término indefinido desde el 24 de noviembre de 2010 a 09 de enero de 2018 circunstancia que corrobora la demandada en su contestación como se avizora a folio 40 del expediente, así mismo tampoco se discute demandada decidió terminar el contrato de trabajo del demandante aduciendo justa causa, mediante misiva de fecha 9 de enero de 2018 (fls 11 a 13), haciéndose efectiva tal determinación a partir de la mencionada calenda; asimismo que el último cargo desempeñado por el demandante fue de administrador de la sociedad demandada, del almacén “La huaca”. Tampoco se discute que el demandante devengaba \$ 922.000 lo cuales eran pagados quincenalmente punto este que también viene aceptado por la demandada y que también se desprende de las distintas certificaciones allegadas al expediente.

Puestas las cosas en la anterior perspectiva, procede la sala a evaluar el primer ítem recurrido que refiere al despido injusto y respectiva indemnización.

DESPIDO INJUSTO

En lo referido al despido con justa causa, manifiesta el apoderado judicial de la parte demandante, que el empleador en ningún momento logró demostrar tener establecida como causal grave la ausencia de un solo día para el despido de un trabajador, por lo que en este preciso caso la sanción quedó a la voluntad y arbitrio de quien tiene la función de decidir, primero mostrándose una clara violación al debido proceso, segundo a unas sanciones exageradas para quien tenía 8 años de servicio. Por lo que despedir al trabajador de 8 años, por su ausencia de un día es desproporcional.

Respecto a la acreditación del despido, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, reiteradamente ha sostenido, *verbi gratia*, en sentencia de radicación No. 48351 de fecha 17 de agosto de 2016, con M.P. Dr. FERNANDO CASTILLO CADENA, que sobre el trabajador gravita la carga de demostrar que la terminación del contrato fue a instancia del empleador, y a este, en el evento en que desee el éxito de su excepción, le corresponde demostrar que el despido se basó en las causas esgrimidas en el documento en el que comunicó su decisión.

En tal sentido, se constata en el sub lite que mediante misiva fechada el 9 de enero de 2018 (fls 11 a 13), la demandada comunicó al actor su decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, aduciendo el incumplimiento de sus obligaciones y deberes como trabajador por incumplir a su jornada laboral, tratándose de un trabajador antiguo que tenía pleno conocimiento de su importancia de ahí que se le exigiera el justo sentido de pertenencia por lo que representaba dentro de la empresa.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01

VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

El literal A del artículo 62 del Código Laboral, señala a la altura de su numeral 6, como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, *"...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..."*.

Una de las principales obligaciones del trabajador -y quizá la primera y la más importante- es la de prestar a cabalidad el servicio para el cual fue contratado. En la forma y tiempos debidos.

Por su parte, el artículo 58 del Código Laboral, intitulado "OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR", predica que *"...Son obligaciones especiales del trabajador: 1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la imparten el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido; (...)."*

Y, de otra arista, el artículo 60 ibidem demarca como "Prohibiciones a los trabajadores", la de *"(...). 4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo..."*

Usted —según lo narrado a seguido- ha incurrido en las faltas graves, al violar las obligaciones que se consignan en las normas aquí transcritas.

Dada la antigüedad de su vinculación a la empresa y su condición privilegiada en ella, conoce que el período de final y comienzo de año, es la temporada esperada con más ahínco y es el lapso en que se pretende, se sueña equilibrar las descompensaciones del resto del año. Es cuando más sentido de pertenencia, más compromiso se requiere de todos. Y es el período —como usted le consta- en que todos, absolutamente todos, permanecemos en nuestros puestos desde la primera hasta la última hora, entendiendo que la jornada termina con la ausencia de clientela en los establecimientos. Y así opera en todo el sector de comerciantes.

En este estadio operacional usted verbalmente solicitó a esta Gerencia, permiso para no acudir a la prestación del servicio por los días 2 y 3 de enero de 2018. Habida consideración del momento de la temporada, en principio se le negó la solicitud, argumentándole que la Empresa requería más que en ningún otro instante, su permanencia al frente del servicio, máxime habida su **condición de Administrador y persona única a cargo del establecimiento de comercio. Ante su insistencia, se le autorizó permiso verbal por el día dos (02) de enero. Exclusivamente. Y se le reiteró y enfatizó lo importante de su presencia el miércoles tres (03) de los cursantes mes y año.**

Lamentablemente no procedió en esta forma e inquirido por las explicaciones emite respuesta que, para usted mismo, según precisa textualmente, *"...Sé que no es excusa a ver (sic) faltado pero este fue mi motivo por el cual falte a mi lugar de trabajo..."*.

Dice usted que *"...Puesto que ya hacía 4 años no veía a mi padre ya que esta entrando en años (sic) y días (sic) me lo mantiene vivo, por tal motivo me dure dos días al lado de él y siempre la distancia es poco lejana (sic) y mi rutina laboral casi no me permite verlo..."*

Post-firma de su misiva de descargos anota su rol: *"...ADMINISTRADOR..."*: reconoce y manifiesta ser un empleado de dirección, manejo y confianza que, si bien, conforme el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, encaja en los trabajadores excluidos de jornada máxima legal de trabajo, y también encasilla entre los que más responsabilidades y entregas se le reclaman.

Por todo ello, al igual que usted, la Empresa no encuentra justificación o explicación alguna en la argumentación que esgrime como causa de su inasistencia a laborar en unas fechas en que, más que en ningún otro momento, se requiere el concurso de todos los colaboradores. Y peor aún: que lo hiciera a sabiendas y bajo advertencia de que se requería de su presencia y que por ello y no por capricho, sólo se le concedía permiso por el día dos (02) de enero.

Pues bien, la decisión del A quo estuvo delimitada en el artículo 62 numeral 6, esto es cualquier violación a las obligaciones que incumben al trabajador de conformidad al artículo 58 y 60 y a su vez en este último epígrafe que da cuenta de la prohibición del faltar o ausentarse del trabajo al menos que exista una justificación idónea. La juez de primera instancia consideró que la norma no es flexible ni determina los días que trabajador puede dejar de asistir, en este caso basta con que el trabajador deje de asistir a su lugar de trabajo para que exista un incumplimiento de sus deberes, razón suficiente para entenderse justificado el despido del demandante.

Pues bien, al respecto la Corte suprema de Justicia ha explicado que el despido debe estar justificado tanto probatoriamente como ajustado a al juicio de razonabilidad, entendido este al respeto más elemental del debido proceso a quien comporta el eslabón más débil de la relación contractual como lo es el trabajador:

Al respecto ha dicho la Corte: (...). para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos.



DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

Lo que sucedió es que el demandado no demostró que lo invocado como causal de despido, en realidad ocurrió, lo cual habría sido factible mediante la aportación de citaciones personales a las direcciones registradas, intentos de localización del trabajador con amigos y/o familiares, constancias, entre otras gestiones orientadas a ubicarlo para conocer las razones de su inasistencia o que le imposibilitaron acudir al trabajo (hospitalización, privación de la libertad, calamidad, fuerza mayor, etc); incluso una citación a rendir descargos habría sido útil para esclarecer los hechos. Por consiguiente, si bien no existe una lista taxativa o una forma preestablecida para demostrar el abandono del puesto de trabajo, lo mínimo que se espera es que el empleador de manera razonable haga uso de los medios a su alcance para intentar localizar al trabajador o comprender los motivos de su ausencia (CSJ SL, 10 oct. 2018, rad. 70847).

La Corte suprema de justicia afirma que no basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, esto es anunciar la norma y citar la presunta falta, dado que para que un despido se reputa justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado no solo bajo un juicio de razonabilidad del acontecimiento de los hechos frente a la norma. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación. A la luz de lo dicho así como se desprende de la carta de terminación de contrato laboral, el demandante se ausentó un día de trabajo ello bajo la justificación de un hecho irresistible al momento de trasladarse al lugar de donde debía prestar sus servicios siendo este el fundamento suficiente para finalizar un contrato laboral que se había extendido por más de 7 años ininterrumpidamente, bajo el calificativo de tratarse de un empleado de confianza a quien debe en reciprocidad sentido de pertenencia dada la actividad comercial que este realizaba. No obstante, a lo anterior, el juzgado de primera instancia, si bien consideró que la terminación del contrato laboral estuvo adecuada taxativamente en el artículo 62 numeral 6, 58 y 60 que da cuenta de la prohibición del faltar o ausentarse del trabajo, también lo es que la labor del juez no puede limitarse aplicar mecánicamente la norma sin tener en cuenta los principios constitucionales y rectores del derecho laboral, para el caso marras, no puede pasarse por alto que el demandante venía prestando sus servicios desde el 24 de abril de 2010, bajo esa síntesis y la narrativa expuesta, la inasistencia de un día laboral no se acompasa o no resulta proporcional a la sanción de la terminación definitiva de las labores del demandante. Ahora tampoco resulta de recibo el argumento de la demandada que da cuenta del grado de indispensabilidad del empleado en el desarrollo normal de la actividad comercial, lo anterior bajo la preceptiva que cualquier trabajador puede ser sujeto de situaciones accidentales o irresistibles como la indicada por el demandante en el minuto 14 :15 de su interrogatorio, al afirmar que debido el mal estado de la carretera se hizo imposible su traslado por estar a una distancia de 3 horas, aspecto que no fue objeto de valoración ni por el empleador al momento de tomar la decisión del despido ni tampoco por el juzgado de primera instancia al concluir que se trató de una circunstancia previsible, criterio que no comparte esta Sala.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 64 la liquidación en los contratos a término indefinido la indemnización se pagará si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; en este caso el cálculo estará determinado a los extremos temporales del 24 de abril de 2010 al 9 de enero de 2018 y un salario mensual correspondiente novecientos veintidós mil pesos (\$922.000) hecho este probado y aceptado por la demandada e su contestación,



**DISTRITO JUDICIAL DE CARTAGENA
TRIBUNAL SUPERIOR
SALA SEGUNDA DE DECISION
SALA LABORAL**

Rad. 13001-31-05-005-2018-00463-01
VICTOR DAVID PACHECO CARMONA VS COMERCIALIZADORA R.G.A. LTDA

en este caso los días laborados corresponden a 2776 lo que equivale a un valor total de \$5.632.639.

Finalmente, en lo que refiere a los aportes de la seguridad social que se aducen no vienen consignados y de donde se pretende indemnización por mora en su no cancelación, cabe resaltar que a folio 14 a 16 reposa palmo a palmo las cotizaciones dentro de los periodos laborados por el demandante, en este caso no habría lugar a emitir condena alguna, teniendo en cuenta de dichas documentales se desprende la cotizaciones al sistema de seguridad social, edificadas en el fondo de pensiones Protección S.A, por lo que se confirmará este punto que se viene recurriendo.

IX. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada las que se tasan en 1 salario mínimo mensual legal vigente. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

X. DECISIÓN DE SEGUNDA INSTANCIA:

En mérito de lo expuesto la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cartagena, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

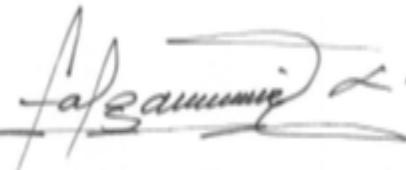
PRIMERO: REVOCAR la sentencia apelada de fecha 25 de agosto de 2020, proferida por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Cartagena, para en su lugar condenar a la demandada COMERCIALIZADORA RGA LIMITADA, a cancelar al señor VICTOR DAVID PACHECO la indemnización por despido injusto en un valor de Cinco millones, cuarenta y siete mil, noventa y seis pesos (\$ 5.047.096), conforme a las consideraciones anteriormente expuestas.

SEGUNDO: ABSOLVER de las demás pretensiones a la demandada, conforme a las consideraciones expuestas en la parte motiva de este proveído.

TERCERO: Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada, se tasan como agencias en derecho 1 SMLMV. Se autoriza a la secretaria de esta Sala, teniendo en cuenta que no hay más gastos que liquidar, que una vez allegado el expediente del sub lite a dicha dependencia y ejecutoriada la providencia, proceda a enviar el mismo al juzgado de origen.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


CARLOS FRANCISCO GARCÍA SALAS
Magistrado Sala Laboral



FRANCISCO ALBERTO GONZÁLEZ MEDINA
Magistrado


JOHNNESSY DEL CARMEN LARA MANJARRÉS
Magistrada
(Salvamento de voto)