



SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Decisión No. 063

Medellín, diecinueve (19) de abril de dos mil veintiuno (2021).

El Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto Legislativo No. 806 del 04 de junio de 2020, procede a proferir el fallo dentro de este proceso ordinario promovido por **ADRIÁN DAVID RICARDO GARCÍA** contra **LLERAS PARK HOTEL S.A.S**

A continuación, la Sala, previa deliberación del asunto, según consta en el Acta No. 028 de discusión de proyectos, adoptó el presentado por el ponente que se consigna enseguida:

Actuando a través de apoderada, el señor ADRIÁN DAVID RICARDO GARCIA acudió a esta jurisdicción del trabajo y la seguridad social, solicitando la satisfacción de las siguientes pretensiones: Que se declare que existió relación laboral entre ADRIAN DAVID RICARDO GARCIA y LLERAS PARK HOTEL S.A.S., entre el 15 de diciembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, mediante un contrato a término indefinido, el que terminó por decisión sin justa causa del empleador. Que se condene al empleador a reintegrarlo en las mismas condiciones laborales que gozaba antes de ser despedido, a cancelar los aportes a la seguridad social desde el 1º de diciembre de 2018 hasta el reintegro; a cancelar los salarios, prestaciones sociales y vacaciones dejados de pagar desde el 1º. de diciembre de 2018 hasta el reintegro. De forma subsidiaria solicita la indemnización por despido sin justa

causa; al pago de 180 días de salario; todo lo ultra y extra petita que resultare probado y las costas.

Las anteriores pretensiones las fundamenta en los siguientes hechos: Suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la demandada el 15 de diciembre de 2017, para ocuparse en el cargo de auditor nocturno con un salario básico de \$1.600.000. El 22 de junio de 2018, a las 1:17 a.m., un cliente de nombre Robert Alan Kathairy instauró queja en su contra porque canceló el servicio de habitación en dólares y al pretender la ampliación del servicio se mostró inconforme con el precio. El demandante recibió dólares por el pago y los cambió a moneda colombiana. La queja del señor Robert fue por el aumento del precio; de esto se enteró el jefe del actor, señor Juan Carlos Rodríguez de que el servicio fue cancelado en dólares y que su pupilo los cambió a pesos, como los ingresó a caja, conducta que realizó el actor para no perder el cliente. El señor Rodríguez le manifestó al actor que en el hotel existe un formato para pagos en dólares, sin necesidad de cambiar esta moneda por pesos, para que en lo sucesivo utilizara este formato y recibiera dólares. Añade que por el horario nocturno tenía amplias facultades para tomar decisiones, al punto que lo llamaban administrador o gerente encargado, por eso tomó la decisión de cambiar el dinero que el cliente le pagaba en dólares para no rechazar el servicio, En septiembre de 2018 se enteró el accionante que su compañera permanente Yeimis María Pacheco se encuentra en embarazo, e informa a la señora Catalina Niño y a Juan Carlos Rodríguez de esta novedad, pidiéndoles consideración en el horario de trabajo para estar pendiente de su esposa e hijo por nacer, la señora Yeimis depende en un 100% del demandante. El 29 de noviembre de 2018, estando el actor en el turno de 10:00 p.m. a 6:47 a. m. del día siguiente, lo citaron a descargos para el día 30 de noviembre de 2018, a las 5:30 a.m., sobre el asunto ocurrido el 22 de junio de 2018, cuando se suponía que el caso estaba cerrado desde hacía 5 meses. Ese día se le recibieron los descargos, momento para el cual estaba cansado, prácticamente dormido y no entendía lo que sucedía, se encontraba sorprendido ya que de tiempo atrás había explicado el cambio de moneda, y enterado de la existencia de formatos continuó haciéndolo en ellos. Al regresar a las 10:00 pm el señor Ricardo a su turno, ese mismo día 30 de noviembre le indican que vaya primero donde Viviana Jiménez, jefe de recursos humanos, quien le informó

que estaba despedido y le entregó la carta de despido, la que se fundamentó en el art. 58 del C.S.T., en armonía con los arts. 47 nral. 6°. del reglamento interno de trabajo, aunque más adelante le informan que es por el art. 41 nral. 22 del mismo reglamento. La demandada no se ciñó al debido proceso establecido en el art. 453 del R.I.T, porque no recibió información si por los descargos sería sancionado, sino que luego de los descargos le entregaron la carta de despido. No firmó el acta de descargos porque estaba cansado, con sueño, sin disposición mental por lo que el 1°. de diciembre pidió la nulidad de los mismos y que se le realizaran nuevamente. El demandante fue despedido aun cuando gozaba de estabilidad reforzada por encontrarse su compañera en estado de embarazo, por un hecho que acaeció cinco meses atrás. Transcribe los artículos citados en la carta de despido. Desde el despido ha buscado empleo sin resultados positivos por la condición de embarazo de su compañera lo que le impediría atender de manera total y permanente las obligaciones de un nuevo trabajo.

La demandada, al responder el libelo genitor se opuso a las declaraciones y condenas y como excepciones planteó las de BUENA FE, MALA FE DEL DEMANDANTE, INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN y COBRO DE LO NO DEBIDO.

El **JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUTIO DE MEDELLIN**, mediante sentencia del 16 de diciembre de 2020, declaró la existencia del contrato laboral entre las partes con una duración del 15 de diciembre de 2017 y el 30 de noviembre de 2018, el que terminó unilateral y sin justa causa por el empleador. Condenó a demandada a pagar \$2.559.524 por indemnización por el despido; absolvió a la empresa demandada de las restantes pretensiones. Condenó al hotel a pagar las costas del proceso, fijando como agencias en derecho \$180.000.

IMPUGNACIÓN

Contra la anterior decisión interpuso recurso de apelación el apoderado de la demandada, señalando que la decisión del A quo se fundamentó en que no se cumplió con el principio de inmediatez, y si bien señala, que ha habido

varios pronunciamientos de la Corte, diciendo que este es uno de esos principios básicos o requisito para que se dé un despido en forma legal y justa acorde al ordenamiento jurídico, sin embargo este principio no aparece valorado en ningún lugar en nuestro ordenamiento jurídico, es decir, no existe norma que diga cuanto tiempo se requiere para que se entienda que la actuación fue inmediata, y al no haberla debemos acogernos a los casos específicos y sin generalizar como lo ha dicho la Corte en varias decisiones, entre ellas la de la universidad EAFIT, en la que se consideró que no se dio la inmediatez, pero se analizó en ese caso las circunstancias individuales de la situación y si bien el señor juez de este proceso hace referencia a que el procedimiento debió hacerse más rápido, también se deben tener en cuenta varias circunstancias, como que es una empresa que no estaba concentrada en un despido y esperando una investigación, se trata de una empresa con un cronograma de trabajo en el cual va desarrollando las cosas a la medida que se van presentando y considerar que cuatro meses, ocho días no es un tiempo que se diga es demasiado largo para decir que la empresa condonó o perdonó una falta tan grave como esta. Al rededor del parque Lleras, donde está ubicado el hotel hay aproximadamente 10 casas de cambio, si bien no certificadas, se puede corroborar a través de google, lo que hace que la situación sea delicada, se tiene que consultar con los socios, para la empresa este hecho causó mucho impacto, porque se rastreó que no solo fuera el comportamiento de este señor, sino de otras personas que hubieran hecho lo mismo, y se buscó establecer una especie de robo continuado por algunos trabajadores, entonces no era un tema menor que se pudiera decidir en ocho días como se pretende hacer valer, se hizo un proceso de investigación a fin de tener clara la situación con respecto a lo sucedido y a lo que estaba pasando para la empresa, como los mismos testigos lo vieron, el 90% de los clientes son extranjeros, quienes pagan en dólares, entonces imagínense cuanto hubiera representado si este hecho fuera cometido por varios trabajadores, en eso consistió la investigación, si se trataba de un solo hecho aislado o si fueron varios actos y de qué forma se hizo.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

La apoderada de la parte demandante, presentó alegaciones, solicitando se confirme la decisión, dado que en la etapa probatoria quedó demostrado, que su pupilo fue despedido sin justa causa.

CONSIDERACIONES

Como vimos, la decisión de primera instancia favoreció parcialmente los intereses del demandante, no existiendo reparo en cuanto a ciertos puntos, como la vinculación del actor, los extremos de la relación, el salario devengado, aspectos que no puede ahora avocar este cuerpo colegiado, sino que el conocimiento actual tiene que ver exclusivamente con la imposición de la indemnización por el despido ilegal, la que no comparte el recurrente con el argumento de que el juez no debió declarar la falta de inmediatez en la demandada al tomar la decisión, entonces tenemos que limitarnos a ese tema de la inmediatez, principio ampliamente reconocido por nuestros tribunales, y en el caso presente al exigirse como requisito de la validez del despido, pues se reclama la prontitud de la decisión, so pena de pensarse en la condonación o perdón por la ausencia de continuidad entre la infracción o hecho dañoso del asalariado y la toma de las represalias por el empleador.

El principio de inmediatez en materia laboral está referido siempre a la potestad sancionatoria o disciplinaria del empleador, impulsándolo a actuar rápida o inmediatamente frente a la comisión de una falta o infracción por el trabajador.

Este principio consiste en la relación de temporalidad entre el conocimiento de la causa justa y el inicio del procedimiento de despido. El principio no está inmerso en la comisión de la falta, sino en el conocimiento del hecho por el empleador, así que la sanción estará sujeta a la diligencia del empleador en el procedimiento de la investigación necesaria para conocer o corroborar la existencia de la falta, como las circunstancias de la infracción. De no existir esa proximidad entre el procedimiento sancionatorio y el conocimiento de la infracción, puede pensarse en una situación de

perdón aparente, así que de esta manera se evita el perdón tácito, lo que implica finalmente la inexistencia de una infracción.

La H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL5264 de 2018, proceso 61157 señaló que debe existir inmediatez en la terminación del contrato por justa causa, pues la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal entre el motivo alegado y la finalización del vínculo, por lo que el despido se podría tornar en injusto. Señaló la alta corporación que la terminación del contrato, además de explícita y concreta, debe ser tempestiva, y a pesar de que el legislador no haya establecido límites máximos para invocar la determinación, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro, lo contrario da pie a pensar que el empleador condonó o dispensó la presunta falta. Ese tiempo razonable inicia desde el momento en que el empleador conoce los hechos que determinan la medida, de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal.

De lo visto anteriormente se tiene que puede existir en apariencia, como se presentó en este caso, una causal legítima en la demandada para romper unilateralmente el vínculo contractual sin consecuencia indemnizatoria alguna, más como la decisión no se toma oportunamente, finalmente se convierte en ilegal. No existe en nuestro ordenamiento sustantivo o adjetivo un tiempo para la toma de la decisión, sino que la exigencia es más de tipo jurisprudencial y doctrinaria, exigiéndose una actuación pronta y cumplida, debiendo el empleador actuar rápidamente en la búsqueda o conocimiento del hecho imputado y la responsabilidad del asalariado frente al mismo, sin que estos mismos medios nos brinden una aproximación o cercanía al tiempo de espera, lo cierto es que debe haber diligencia y acuciosidad en el empleador en sus averiguaciones y la toma de la decisión, para no caer en el perdón o condonación de la falta por dejar pasar el tiempo con total inercia.

Reiteramos que no existen parámetros que nos indiquen ese tiempo, sin embargo, como se reclama por el apelante, debe haber un interregno de tiempo suficiente para la averiguación de lo ocurrido, debiendo finalmente

el juez apreciar si la decisión de se tomó con la prontitud y oportunidad suficiente.

En el caso que nos ocupa nos encontramos, como lo hace ver el propio demandante, que el día 22 de junio de 2018, se presentó el hecho que dio pie posteriormente al llamado a descargos, al recibir unos dólares de un cliente extranjero por el pago de una habitación y que al pedir cotización por una nueva habitación, advirtió que se le cobró por esa primera habitación un valor superior, informando a las directivas, a través de queja de la conducta del empleado. Es decir, de acuerdo a su narrativa, las directivas de la demandada se enteraron del hecho original el día citado de junio y solo fue llamado a descargos el 29 de noviembre siguiente, esto es cinco meses y siete días después.

En los hechos tercero y cuarto plantea el demandante que una vez fue entrado el jefe inmediato, señor Juan Carlos Rodríguez del asunto, se le inquirió para conocer de esos hechos por boca del actor y se le enseñó la existencia de un formato para recibir dólares.

Estos hechos fueron admitidos por la demandada en el la respuesta al libelo, lo que nos deja claro que desde la noche del 22 de junio de 2018, o a más tardar al día siguiente, la accionada tuvo conocimiento de ese acontecer irregular y anormal por el demandante, por la queja del usuario del servicio y la aceptación del trabajador de haber recibido dólares, tomárselos, cambiarlos en una casa e ingresar el dinero Colombiano al día siguiente.

De manera que tenemos producida la prueba del espacio temporal desde el conocimiento de la situación por la demandada, el llamado a descargos del actor y la decisión de ponerle fin la demandada al contrato, lo que acaeció el 30 de noviembre de 2018.

Ahora, para la Sala, identificándose plenamente con el juez de primera instancia, verdaderamente se dio la falta de inmediatez entre la ocurrencia y conocimiento del hecho irregular del demandante y la toma de la decisión, la que hemos mencionado superó los cinco meses y lo acepta la

demandada en los el recurso al hablar de un tiempo superior a los cuatro meses.

Este tiempo es exagerado, no corresponde a la situación planteada, porque conocida al día siguiente de la ocurrencia de la conducta del actor, la que el mismo confesó, esto es que recibió unos dólares, no los depositó en la caja del hotel, sino que se los llevó y los cambió por dinero Colombiano, debió la accionada de forma inmediata proceder a llamarlo a descargos y continuar con la investigación, pero permaneció callada, guardó total silencio, y cuando ahora viene a decir que la investigación le tardó mucho tiempo, porque tenía que ejercer a las actividades propias del negocio, no son explicaciones satisfactorias. El hecho fue de conocimiento de forma inmediata y la demandada debió proceder, si estimaba anormal y contraria la conducta a las normas laborales y del reglamento interno de trabajo, a tomar los correctivos necesarios y las medidas disciplinarias.

Para la Sala no es de recibo el argumento de esa aparte en la tardanza de la toma de la decisión, configurándose plenamente la falta de inmediatez, porque además, no se requería de una investigación exhaustiva, al confesar el demandante desde el principio el cambio del dinero, los dólares que se llevó para la casa y al día siguiente regresó con el dinero convertido en pesos, aduciendo que los había negociado en una casa de cambio, con eso era suficiente para tener la noticia del hecho que daría pie a la terminación del contrato, sin necesidad de auscultar más allá, de si ver si otros empleados del mismo hotel habían incurrido en esas infracciones, porque la responsabilidad disciplinaria es personal y ya había elementos de juicio suficientes para tomarse la decisión del retiro el trabajador.

En síntesis, no hubo en este caso inmediatez en entre la falta y la sanción, o despido del trabajador, incurriéndose en una anomalía que da pie a declarar la injusticia de la actuación por la demandada. Estos comentarios son suficientes para decir que la decisión de primer grado se ajustó a derecho y debe ser confirmada por la Sala.

Costas de segunda instancia a cargo de la accionada. Se fijan las agencias en derecho en \$908.526.

DECISIÓN DEL TRIBUNAL.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA ÍNTEGRAMENTE** la sentencia de fecha y procedencia indicadas, conocida por apelación de la parte demandada.

Costas de segunda instancia a cargo de la demandada. Las agencias en derecho se fijan en \$908.526.

Lo decidido se notifica por estados.

Los Magistrados,



CARLOS JORGE RUIZ BOTERO



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE

EL SUSCRITO SECRETARIO DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN –
SALA LABORAL - HACE CONSTAR

Que la presente providencia se notificó por estados N° 065 del 20
de abril de 2021.

consultable aquí:

<https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/125>