

TEMA: DESPIDO INJUSTO - Es carga del trabajador, probar el hecho del despido; incumbiendo al empleador demostrar que su decisión se ajustó a derecho y finalmente, es del resorte del trabajador, demostrar el eximente de responsabilidad de la justa causa invocada y acreditada por el empleador para finalizar el vínculo. /

HECHOS: María Isabel Gómez Vargas formuló demanda contra el Corporación Club Campestre mediante la cual pretende se declare que existió un contrato de trabajo a término indefinido; que la terminación del contrato fue ilegal; se condene a la demandada al reconocimiento y pago de la indemnización convencional de forma indexada. En primera instancia se absolvió a la Corporación Club Campestre de las pretensiones formuladas en su contra. Le corresponde a la Sala determinar en virtud del recurso de apelación si existió o no una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

TESIS: (...) Cuando lo discutido es, como en el caso bajo estudio, la justicia del despido, la jurisprudencia ha interpretado que es carga del trabajador, probar el hecho del despido; incumbiendo al empleador demostrar que su decisión se ajustó a derecho y finalmente, es del resorte del trabajador, demostrar el eximente de responsabilidad de la justa causa invocada y acreditada por el empleador para finalizar el vínculo. Ha dicho la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en torno a la relevancia del cumplimiento de esa carga que: “No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repunte justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. 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” (...) Así las cosas, de la prueba allegada al proceso, y el testimonio recibido en primera instancia, resulta plenamente probado, pues así lo aceptó la demandante en los descargos, que llegó tarde a laborar los días 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de agosto de 2015; admitiendo además que, el 12 de agosto de 2015 llegó muy tarde y con ocasión de ello la señora María Clara Rubio, hija de una socia del club, presentó queja en su contra; sin que se pueda predicar que el reglamento interno de trabajo no le era oponible a la trabajadora como lo argumenta en su recurso por no haberse demostrado que se publicó en dos lugares visibles de la empresa, pues el testigo traído por la parte actora señaló que si estaba publicado en lugar visible y que la demandante tenía conocimiento del mismo, sin que en momento alguno la activa lo desconociera. (...) Con forme a lo anterior, se tiene que cumplió la demandada con la carga procesal de demostrar la ocurrencia de la falta grave endilgada, y que por tanto el despido se dio por justa causa imputable a la trabajadora, para que no haya lugar a la indemnización deprecada. (...) Por otro lado, en cuanto a la legalidad de la terminación de la relación laboral, se tiene acreditado que se respetó a la trabajadora la oportunidad de ser escuchada, conforme la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 2351 de julio 8 de 2020; y se cumplieron las condiciones dispuestas por la Corte Constitucional en la sentencia SU - 449 de 2020, para que sea procedente el despido con justa causa: i) debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; ii) la determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; iii) se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; iv) se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno,

en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; v) Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y vi) se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación. Así las cosas, no resulta configurada la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo de la demandante, y estando demostrada la justa causa invocada, deviene procedente confirmar íntegramente la sentencia de primera instancia. (...)

M.P: MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA

FECHA: 13/12/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, trece (13) de diciembre de dos mil veinticuatro (2024)

Demandante	María Isabel Gómez Vargas
Demandada	Corporación Club Campestre
Origen	Juzgado Trece Laboral Del Circuito De Medellín
Radicado	05001310501320150192101
Temas	Indemnización por despido injusto
Conocimiento	Apelación
Asunto	Sentencia de segunda instancia

La Sala Sexta de decisión Laboral, integrada por los Magistrados ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO y la Ponente MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA, al tenor de lo dispuesto en el numeral 1° del art.13 de la Ley 2213 de 2022, previa deliberación del asunto, según consta en acta No. 40 de discusión de proyectos, adoptó el proyecto presentado por la ponente, y se constituye en audiencia pública para proferir sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral referenciado.

I. ANTECEDENTES

Hechos y pretensiones de la demanda¹

La señora María Isabel Gómez Vargas formuló demanda contra el Corporación Club Campestre mediante la cual pretende se declare que: **i)** existió un contrato de trabajo a término indefinido entre el 16 de marzo de 2005 y el 24 de agosto de 2015; **ii)** que la terminación del contrato fue ilegal e injusta por no existir justa causa para ella. Y como consecuencia de ello pide se condene a la demandada **iii)** al reconocimiento y pago de la indemnización convencional de forma indexada; **iv)** costas del proceso.

¹ 01PrimerInstancia, 02Expediente. Pág. 3/5.

Fundamentó sus pretensiones en que se vinculó a trabajar con la corporación demandada de forma indefinida desde el 16 de marzo de 2005; se desempeñó como recepcionista percibiendo una remuneración salarial básica de \$1'403.900 y un promedio salarial equivalente a \$1'533.387. La relación laboral se extendió hasta el 24 de agosto de 2015 fecha en la cual fue despedida sin justa causa.

Indicó que al interior de la corporación funcionan dos organizaciones sindicales que son Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Gastronómica, Hotelera y Turística de Colombia – “Sinthol” y Sindicato de Trabajadores de la Corporación Club Campestre – “Sintracampestre”; que entre la demanda y dichas organizaciones sindicales se pactó una indemnización por despido injusto superior a la legal, siendo ella beneficiaria de dicha norma convencional.

Oposición a las pretensiones de la demanda:

La demandada² aceptó la existencia de la relación laboral y los extremos temporales señalados por la actora, pero se opuso a la pretensión de declarar el despido injusto y la consecuente indemnización aduciendo que el despido fue legal y justo, señaló que el verdadero salario promedio devengado por la demandante correspondió a \$1'342.132. Excepcionó: Prescripción e inexistencia de la obligación.

Sentencia de primera instancia³

El 12 de diciembre de 2017, el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, absolvió a la Corporación Club Campestre de las pretensiones formuladas en su contra por la señora María Isabel Gómez Vargas declarando probada la excepción de inexistencia de la obligación y condenando en costas a la demandante.

Fundamento su decisión en que si bien la demandante demostró la terminación del contrato de trabajo con la carta de terminación del contrato con fecha 21 de agosto de 2015, hecho que por demás fue aceptado en la contestación de la demanda; la pasiva acreditó la justa causa para la terminación del contrato en virtud del incumplimiento reiterado de la demandante en el horario de trabajo, lo cual se probó con el documento de descargos en el que la actora aceptó sus llegadas tarde y que ello fue el motivo de

² 01PrimeraInstancia, 02Expediente. Pág. 89/93

³ 01PrimeraInstancia, 04AudienciaTramiteYJuzgamiento. Minuto. 21:38

la citación a descargos; admitiendo además, tener conocimiento la queja formal presentada por María Clara Rubio. La juez de instancia, citó jurisprudencia de la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia en torno a que el despido no se asimila a una sanción y señaló que con la diligencia de descargos se cumplió con el debido proceso, y que la terminación del contrato en efecto se presentó la falta consistente en las llegadas tardes de la demandante, la cual está estipulada en el reglamento interno de trabajo como falta grave, con lo cual determinó la justa causa en la terminación del contrato del trabajo.

Recurso de apelación⁴

Inconforme con la sentencia de primera instancia la parte demandante la recurrió en apelación, aduciendo que, si bien la demandante aceptó las llegadas tardes, también justificó las mismas, sin que la parte demandada desvirtuara que tales justificaciones fueran acordes a la realidad. Adicionalmente señaló que no se probó que el reglamento interno de trabajo hubiera estado publicado en dos partes visibles de la empresa, razón por la cual estima que no se podía aplicar. Discrepa de que el despido no sea una sanción al considerar que si es la mayor sanción impuesta al trabajador; sosteniendo que no acreditó la demandada la comisión de la falta, pues si bien en los descargos se indicó una falta, la trabajadora calificó la conducta, sin que la A quo calificara dentro del proceso dicha conducta. Por ello solicita se revoque la sentencia y se acceda a las pretensiones de la demanda.

Alegatos de conclusión en segunda instancia

Surtido el traslado a las partes para alegar de conclusión en esta sede, ambas partes guardaron silencio.

II. SON CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

La competencia de la Sala está dada por los artículos 66, 66A del CPTSS, es decir, en consonancia con los puntos que fueron objeto de apelación.

Examinados los hechos, pretensiones de la demanda, la sentencia y los puntos de apelación, se tiene que el **problema jurídico** a resolver se restringe a analizar: **a)** si

⁴ 01PrimeralInstancia, 04AudienciaTramiteYJuzgamiento. Minuto. 41:14

existió o no una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante y de no existir la justa causa, determinar **b)** la procedencia del pago de la indemnización por despido injusto convencional.

Hechos relevantes probados documentalmente

- Copia de mensaje de datos del 15 de julio de 2015 por medio de la cual, la señora María Victoria Montoya, en calidad de Gerente de Servicio Diferenciado solicita al señor Alejandro Pérez estar atentos al horario de prestación de servicio en recepción que es de 6 am a 10 pm, en virtud que en esa fecha se abrió a las 6:14 am. Así, en correo del 12 de agosto de 2015, reiteran la solicitud anterior, atendiendo a una queja recibida de un socio en que informa que se abrió a las 6:25 am, por lo que solicita iniciar proceso de descargos a la demandante por llegadas tarde.⁵

- Planilla con relación de fecha y hora de ingreso de la señora María Isabel Gómez Vargas⁶.

- Registro acta de descargos, realizada el 13 de agosto de 2015⁷.

- Carta del 21 de agosto de 2015 mediante la cual se informa la terminación del contrato de trabajo a partir del 24 de agosto de 2015, de acuerdo con los artículos 58, numerales 1, 2, y 5; 60, numerales 4 y 8; y 62 del CST.⁸

- Liquidación final del contrato de trabajo.⁹

- Depósito y Convención Colectiva 2014-2015, suscrita entre Corporación Club Campestre y las organizaciones sindicales Sinthol y Sintracampestre.¹⁰

- Reglamento Interno de trabajo de la Corporación Club Campestre 2014¹¹.

⁵ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág. 97/98

⁶ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág.99

⁷ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág.10/11

⁸ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág. 8

⁹ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág. 9

¹⁰ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág. 20/39

¹¹ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág.102/139

a) Indemnización por despido injusto

En atención a lo dispuesto en el artículo 167 del CGP, es deber procesal de las partes demostrar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que persiguen. Cuando lo discutido es, como en el caso bajo estudio, la justicia del despido, la jurisprudencia ha interpretado que es carga del trabajador, probar el hecho del despido; incumbiendo al empleador demostrar que su decisión se ajustó a derecho y finalmente, es del resorte del trabajador, demostrar el eximente de responsabilidad de la justa causa invocada y acreditada por el empleador para finalizar el vínculo.

Ha dicho la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en torno a la relevancia del cumplimiento de esa carga que: “No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. 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”¹².

En el presente proceso, afirma la parte actora, y en torno a ello no hay discusión, que comenzó a laborar el 16 de marzo de 2005 con la demandada a través de un contrato de trabajo a término indefinido, desempeñándose en el cargo de recepcionista; que el 24 de agosto de 2015 se le terminó el contrato de trabajo considerando que fue sin justa causa.

Por su parte la demandada acepta los extremos temporales de la relación laboral, alegando la existencia de una justa causa para la terminación de la relación laboral, consistente en el reiterado incumplimiento del horario de trabajo, dadas sus llegadas tarde.

En el trámite surtido en la primera instancia, solo se recibió el testimonio de **José Ricardo Chalarca**¹³, quien expuso que es recepcionista en el Club Campestre, conoce a la demandante desde hace aproximadamente veinte años ya que fueron compañeros de trabajo en el Club El Campestre, la última vez que trabajaron juntos fue cuando

¹² SL 4547 de 2018, atendiendo al criterio expuesto de vieja data, mencionó la sentencia de radicado 33535 de 2008

¹³ 01PrimeralInstancia. 04AudienciaTramiteYJuzgamiento. Minuto: 08:45 a 12:50

reingresó al club en el año 2008 y la demandante todavía laboraba allí; los horarios que tenían allí eran rotativos semanalmente, siendo uno de 6 am a 2:30 pm y el otro de 1:30 pm a 10 pm. Sabe que la demandante fue despedida y ya no labora en el club, pero no conoce la razón por la cual ya no labora. Manifestó que el club tiene un reglamento interno de trabajo y está expuesto en una cartelera pública en el acceso a los lookers de los empleados, razón por la cual afirma era conocido por la demandante; que hay sindicato y existe una convención colectiva de trabajo de la que era beneficiaria la demandante.

Ahora, verificado el registro acta de descargos, realizada el 13 de agosto de 2015¹⁴, se desprende que la razón de la citación fue las llegadas tardes, y al respecto la demandante informó lo siguiente:

PREGUNTA Sírvase precisarnos si conoce las razones por las cuales fue citada a diligencias de descargos:

R/ Sí, por las llegadas tarde

PREGUNTA Sírvase precisarnos si recibió retroalimentación escrita el día 15 de julio el presente año frente al tema de horario de ingreso y la especial atención que se debe dar al servicio. Esto, debido a que el 15 de julio se abrió la recepción ha las 6:14 A.M, cuando está establecido que el servicio debe iniciar a las 6:00 A.M

R/ Sí, ella mando un correo electrónico frente al tema tanto a Ricardo y como conmigo.

PREGUNTA Se le pone de presente el informe de marcaciones del 3 al 10 de agosto en el cual registra que sus ingresos por la portería fueron a las siguientes horas, por lo cual el servicio inició mucho después al ingreso por la portería. Que tiene para informarnos del tema

3 agosto de 2015 – 6:09 A.M

4 agosto de 2015 – 6:12 A.M

5 Agosto de 2015 – 6:18 A.M.

6 Agosto de 2015 – 6:19 A.M.

7 Agosto de 2015 – 6:15 A.M.

8 Agosto de 2015 – 6:16 A.M.

9 Agosto de 2015 – 6:19 A.M.

R/ Nada, yo acepto los descargos y la situación con toda razón, yo realmente siento un trastorno con un problema personal que tengo, además como vivo por Buenos Aires se está generando muchos trancones con el tema del tranvía pero yo acepto que he llegado tarde a mi sitio de trabajo

PREGUNTA Tiene Conocimiento que María Clara Rubio hija de la socia Marta Giraldo le coloco queja formal a la Gerencia (e) de servicio por que el día 12 de agosto de 2015, ello puso queja formar por que la recepción abrió solo hasta las 6:25 A.M. esto a pesar de que Usted estaba encargada de iniciar la atención a las 6:00 A.M. que tiene para decimos frente al tema.

R/ Ese día fue que ingresé súper tarde porque me quedé dormida en el bus, tuve problemas para tomar bus y por eso llegue tan tarde

Ahora sobre dicho aspecto, el Reglamento Interno de Trabajo¹⁵, en el 1 del artículo 75 del se dispone lo siguiente:

¹⁴ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág.10/11

¹⁵ 01PrimerInstancia, 02ExpedienteDigital. Pág.132

Artículo 75. – Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Presentarse retardado a la hora de entrada y/o inicio de labores (...).

Así las cosas, de la prueba allegada al proceso, y el testimonio recibido en primera instancia, resulta plenamente probado, pues así lo aceptó la demandante en los descargos, que llegó tarde a laborar los días 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 de agosto de 2015; admitiendo además que, el 12 de agosto de 2015 llegó muy tarde y con ocasión de ello la señora María Clara Rubio, hija de una socia del club, presentó queja en su contra; sin que se pueda predicar que el reglamento interno de trabajo no le era oponible a la trabajadora como lo argumenta en su recurso *por no haberse demostrado que se publicó en dos lugares visibles de la empresa*, pues el testigo traído por la parte actora señaló que si estaba publicado en lugar visible y que la demandante tenía conocimiento del mismo, sin que en momento alguno la activa lo desconociera.

De este modo, la demandada logró demostrar la conducta endilgada a la demandante y que tal conducta estaba señalada como falta grave en el reglamento interno de trabajo, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 6º del literal A) del artículo 62 del C.S.T, constituye justa causa para dar por terminado el contrato, sin que sea dable al juzgador calificar dicha conducta, pues la gravedad de una falta le corresponde juzgarla a la ley, los pactos, convenciones colectivas de trabajo, fallos arbitrales, contratos de trabajo y reglamentos, por lo que si se califica en ellos, la conducta como grave, la misma constituirá justa causa para dar por terminado el contrato.¹⁶

Con forme a lo anterior, se tiene que cumplió la demandada con la carga procesal de demostrar la ocurrencia de la falta grave endilgada, y que por tanto el despido se dio por justa causa imputable a la trabajadora, para que no haya lugar a la indemnización deprecada.

También asiste razón a la A quo en cuanto el despido en modo alguno resulta una sanción, pues en este caso se presentó como aplicación de las normas laborales que regulan la terminación del contrato de trabajo, en gracia de discusión, debe señalar la Sala que no fue probado al interior del proceso las razones eximentes de responsabilidad en la ocurrencia de la conducta, pues en torno a este punto ningún despliegue probatorio se dio, resaltando por demás que las manifestaciones de la

¹⁶ ver sentencias SL con radicado 15822 de 19 de septiembre de 2001 y SL 1883 de 2019

demandante en los descargos no constituyen causas de fuerza mayor o caso fortuito que le impidieran cumplir con su horario de trabajo y por tanto la eximieran de la conducta endilgada.

Por otro lado, en cuanto a la legalidad de la terminación de la relación laboral, se tiene acreditado que se respetó a la trabajadora la oportunidad de ser escuchada, conforme la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral en sentencia SL 2351 de julio 8 de 2020¹⁷; y se cumplieron las condiciones dispuestas por la Corte Constitucional en la sentencia SU - 449 de 2020, para que sea procedente el despido con justa causa:

i) debe existir una relación temporal de cercanía entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato; **ii)** la determinación se debe sustentar en una de las justas causas taxativamente previstas en la ley; **iii)** se impone comunicar de forma clara y oportuna al trabajador, las razones y los motivos concretos que motivan la terminación del contrato; **iv)** se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún procedimiento para finalizar el vínculo contractual; **v)** Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación; y **vi)** se debe garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación.

Así las cosas, no resulta configurada la ilegalidad de la terminación del contrato de trabajo de la demandante, y estando demostrada la justa causa invocada, deviene procedente **confirmar** íntegramente la sentencia de primera instancia.

III. EXCEPCIONES

Las excepciones formuladas por la demandada han quedado implícitamente resueltas.

IV. COSTAS

Costas en esta instancia a cargo de María Isabel Gómez Vargas y en favor de Corporación Club Campestre por no haber prosperado el recurso de apelación. Se fijan agencias en derecho en la suma equivalente a ½ SMLMV en 2024.

¹⁷ “el derecho del trabajador a ser oído consiste en que él pueda dar su propia versión de los hechos que van a ser invocados por el empleador como justa causa. La oportunidad para el trabajador de dar su versión de lo sucedido en su caso, como una garantía al «derecho de defensa» y con el fin propiciar un diálogo entre empleador y trabajador previo a la decisión de despedir, se concreta dependiendo de las circunstancias fácticas que configuran la causal.”

V. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín el 12 de diciembre de 2017, dentro del proceso laboral ordinario de doble instancia promovido por María Isabel Gómez Vargas contra Corporación Club Campestre.

SEGUNDO: Costas a cargo de María Isabel Gómez Vargas y en favor de la demandada. Agencias en derecho la suma equivalente a $\frac{1}{2}$ SMLMV en 2024.

Se ordena notificar por edicto.

Devuélvase el expediente al despacho de origen.

Los Magistrados,



MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA



ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO