

TEMA: DESPIDO INJUSTO - Le compete trabajador probar el despido y al empleador que existió la justa causa / **AGOTAMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO** - No es aplicable ni necesario para terminar el contrato de trabajo, salvo que expresamente se haya establecido algún procedimiento en el reglamento de trabajo, convención o pacto colectivo, para la terminación del contrato de trabajo con justa causa. /

HECHOS: La actora pretende se declare que el SALÓN VERSALLES S.A. la despidió de manera arbitraria, abusiva y sin justa causa, y como consecuencia, se condene a la sociedad demandada al reconocerle y pagarle la indemnización por despido injusto, o de manera subsidiaria, a reintegrarla a un puesto en las mismas condiciones o unas mejores. Igualmente, solicita se condene al pago de perjuicios por concepto de salarios dejados de percibir desde la ocurrencia del despido hasta la fecha que sea reintegrada, correspondiente al daño emergente y lucro cesante, lo que ultra y extra petita se declare y costas procesales.

TESIS: Ya la jurisprudencia ha precisado, que cuando el empleador invoque una justa causa de terminación del contrato una falta grave calificada y consignada como tal en el contrato de trabajo, reglamentos de trabajo o cualquier otro acuerdo de las partes, no le es dable al juzgador entrar a calificar la gravedad de falta, pues el pacto de las partes, prevalece en estos casos, siendo incluso que los hechos que configuran la causa de despido, pueden llegar a favorecer al empleador y no por ello, puede el Juzgador entrar a calificar la falta, púes sucedido el hecho convenido por las partes o indicado en el reglamento hay lugar al despido con justa causa. (...) La Corte Constitucional en la Sentencia C-299 de 1998, al declarar exequible el numeral 3º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, determinó que para proceder al despido del trabajador con justa causa es requisito que se escuche previamente en ejercicio del derecho de defensa, pero igualmente ha aclarado que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no implica el agotamiento de un proceso disciplinario, por no ser la terminación del contrato de trabajo una sanción de tipo disciplinario. (...) Sin embargo, no puede concluirse que como dentro del mismo artículo 65 se señalan algunas conductas que no dan lugar a sanciones disciplinarias, sino que configuran falta graves para terminar el contrato de trabajo, entonces en estos casos también deba seguirse el procedimiento disciplinario, pues lo que claramente se desprende del Reglamento Interno de Trabajo es que para las sanciones como llamados de atención o suspensión, ha de agotarse el procedimiento establecido, mientras que ante una falta grave, queda la demandada facultada para terminar el contrato de trabajo con justa causa, concluyéndose entonces que en el reglamento interno del SALÓN VERSALLES, la terminación del contrato de trabajo no está establecida como una sanción, sin que se haya establecido otra cosa diferente en el contrato de trabajo suscrito por las partes, ni obre en el plenario algún otro documento que indique algo diferente en este sentido. (...).

M.P: FRANCISCO ARANGO TORRES

FECHA:28/09/2023

PROVIDENCIA: AUTO

REPÚBLICA DE COLOMBIA



SALA DE DECISIÓN LABORAL

El veintiocho (28) de septiembre de dos mil veintitrés (2023), la SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL del TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, se constituyó en audiencia en el proceso ordinario laboral promovido por **MARÍA YONIAR GONZÁLEZ CARDONA**, contra la sociedad **SALÓN VERSALLES S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-013-2020-00165-01**, venido a esta instancia en CONSULTA de la sentencia a favor de la parte demandante.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos:

1. ANTECEDENTES:

La actora pretende con la demanda se declare que el SALÓN VERSALLES S.A. la despidió de manera arbitraria, abusiva y sin justa causa, y como consecuencia, se condene a la sociedad demandada al reconocerle y pagarle la indemnización por despido injusto, o de manera subsidiaria, al reintegrarla a un puesto en las mismas condiciones o unas mejores. Igualmente, solicita se condene al pago de perjuicios por concepto de salarios dejados de percibir desde la ocurrencia del despido hasta la fecha que sea reintegrada, correspondientes al daño emergente y lucro cesante, lo que ultra y extra petita se declare y costas procesales.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones relata la actora, que desde el 1° de julio de 1997 celebró contrato laboral a término fijo con el SALÓN VERSALLES S.A., realizando sus labores de manera continua e ininterrumpida.

Relata que desde el 2018 empezó a tener problemas personales con el trabajador ELADIO DE JESÚS ARROYAVE RENDÓN debido a la actitud altanera de éste, quien le daba órdenes sin tener la autoridad para hacerlo y la maltrataba

verbalmente, y aunque informó en múltiples ocasiones a los superiores, le respondían que no prestara atención, que tal situación no tenía relevancia y sin reposar en la empresa constancia de las conductas del señor ARROYAVE RENDÓN.

Cuenta que el 27 de diciembre de 2019 se presentó un altercado entre ella y el señor ARROYAVE RENDÓN, quien además de insultarla, la amenazó con una sierra y le produjo heridas leves en sus manos, a raíz de lo cual fue citada a descargos por supuesta agresión verbal contra su compañero de trabajo.

Señala que rindió descargos el 28 de diciembre de 2019, encontrándose en periodo de incapacidad, donde informó que todo comenzó por comentarios ofensivos del señor ELADIO ARROYAVE RENDÓN contra su género, trabajo y dignidad.

Manifiesta que el 4 de enero de 2020 se le notificó la terminación del contrato por justa causa debido a los acontecimientos del 27 de diciembre de 2019, sin que se siguieran las ritualidades establecidas en el Reglamento Interno.

Afirma que el señor ELADIO DE JESÚS ARROYAVE RENDÓN no fue despedido junto con ella sino después, lo cual demuestra, según dice, un actuar del empleador totalmente parcializado respecto del procedimiento disciplinario sancionador.

Señala que habiéndole solicitado a la empresa copia de determinados documentos, en respuesta del 21 de enero de 2020, la demandada le indicó que en sus archivos no reposaban quejas contra el señor ELADIO DE JESÚS ARROYAVE RENDÓN.

2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:

La oficina judicial de la primera instancia despachó de manera desfavorable los pedimentos de la demanda, absolviendo a la accionada de la totalidad de las pretensiones instauradas en su contra.

Para arribar a la anterior decisión, *a quo* señaló que en el interrogatorio de parte de la demandante confiesa que en el lugar de trabajo el día 27 de diciembre del año 2019, debía manejar habitualmente un horno caliente, y que en altercado con su compañero de trabajo ELADIO ARROYAVE le lanzó agua cerca de la freidora, con cruce de palabras soeces, confesándose por parte del representante legal de la

demandada, que el señor ELADIO ARROYAVE, fue una persona problemática, especialmente con las mujeres.

Indica que si bien los testigos de la parte demandante, no tienen conocimiento directo de los hechos que motivaron el despido, sí lo tienen del comportamiento general de la actora y de las dificultades generadas por el señor ELADIO ARROYAVE, pero siendo necesario llamar la atención que la testigo ROSA MARIA SIERRA RESTREPO, evidentemente estaba al lado de la demandante en la audiencia, pese a que antes de la grabación se hizo énfasis en que los testigos no podían escuchar la práctica de las demás pruebas, razón por la cual, este es un testimonio no espontáneo que no merece credibilidad. En cuanto a los demás testigos, indica que sí merecen credibilidad porque fueron serios, claros, seguros en la exposición de las respuestas y responsivos porque identificaron tiempo, modo y lugar de los hechos conocidos, indicando con claridad los hechos que no les constaban.

Expone la *a quo*, que estando plenamente demostrado el hecho del despido invocándose por parte de la demandada una justa causa consistente en la incursión de la demandante en una falta calificada como grave por utilizar indebidamente utensilios de trabajo, la ausencia de respeto para sus compañeros de trabajo, poner en riesgo la integridad física de un compañero de trabajo y la utilización de lenguaje inapropiado e irrespetuoso, del análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, se concluye que la demandada demuestra la justa causa que invoca, en tanto la conducta que de la actora se encuentra establecida como falta grave en el reglamento interno de trabajo que trae como consecuencia el fenecimiento de la relación laboral con justa causa, al estar sin lugar a dudas ante una falta de respeto a un compañero de trabajo en el horario laboral, además que utilizó una jarra con la cual salpica con agua a su compañero de trabajo quien estaba cerca de una freidora, en lo que sin duda hay intención de causar malestar en medio de un acalorado enfrentamiento, generando además un riesgo grave de accidente.

Advierte que de los documentos aportados por la pasiva, se encuentra que la demandante recibió varios llamados de atención durante el desarrollo del contrato por múltiples asuntos, lo cual se corrobora con la testigo BREIDY GUTIÉRREZ MESA, según la cual, en la hoja de vida de la demandante hay antecedentes por mal comportamiento frente a compañeros de trabajo, y si bien los testigos HERNANDO SUÁREZ BUITRAGO y WEIMAR DE JESÚS LONDOÑO PEÑA, manifiestan que en

términos generales, la demandante fue respetuosa, la prueba documental demuestra incidentes delicados.

Explica que la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, ubica al despido como un fenómeno distinto de la sanción disciplinaria, no siendo necesario en principio para proceder con la terminación justificada del contrato, adelantar proceso disciplinario, ni efectuar citación previa a descargos, salvo que extralegalmente el despido haya sido concebido como sanción disciplinaria. Indica que la Corte constitucional, señala que es indispensable oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa, precedente al cual, señala la a quo que se adhiere, siendo aún más claro con la Sentencia SU 449 de 2020, donde se plantea que la facultad patronal de terminar el contrato de trabajo por justa causa, implica garantizar previamente al trabajador que ejerza el derecho de defensa y, en consonancia con la línea jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia, no es obligación implementar un procedimiento, salvo que extralegalmente así se acuerde, pues lo que se debe garantizar al trabajador es el ejercicio a ser oído de manera previa, lo cual se acredita en este caso en el que se citó a la demandante para que explicara lo que considerara pertinente en diligencia de descargos, existiendo así respeto por el debido proceso y garantizándose el derecho de defensa y contradicción, sin que se comparta la tesis de la parte actora sobre de la ilegalidad del despido pues incurre en el error de equiparar el despido a la sanción disciplinaria.

Argumenta que no es objeto del litigio, determinar la conducta del señor ELADIO DE JESÚS ARROAVE RENDÓN, sino la de la demandante, aunque queda demostrado que ambos fueron despedidos con justa causa con ocasión de los hechos narrados, sin probarse un tratamiento discriminatorio.

Señala que si bien la actora manifiesta que el despido no analiza antigüedad en la empresa y record de cumplimiento de sus obligaciones laborales, al acudir al test de proporcionalidad, no se torna favorable pues no se comparte la tesis de la demandante de querer minimizar la gravedad del altercado en tanto se demuestra que la reacción de la demandante fue absolutamente desmedida, encontrándose probada la justa causa de terminación del contrato de trabajo.

Contra de la anterior decisión no se presentaron recursos, motivo por el cual se dispuso el envío del expediente ante esta corporación judicial para surtir el grado jurisdiccional de consulta de la sentencia en favor de la parte demandante.

3. DE LOS ALEGATOS EN ESTA INSTANCIA:

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados de ambas partes presentaron alegatos, anotando resumidamente lo siguiente:

ALEGATOS DE LA DEMANDANTE.

Por hechos acontecidos el día 27 de diciembre de 2019, a la señora González le fue entregada “*Citación a descargos y Formulación de Cargos*”, en donde se le requería a comparecer el día 28 de diciembre de 2023 a las 10.00 de la mañana por la comisión de agresión verbal.

Extraído textualmente: “*El día viernes 27 de diciembre tuvo una discusión con el Sr. Eladio donde al parecer lo agredió de forma verbal.*” (Ver contestación demanda y folio 22 de la demanda original) Presupuesto que ha sido establecido como estipulación en virtud a que ha sido utilizado por la contraparte en su argumentación.

De los descargos rendidos la señora GONZALEZ CARDONA, a la cual esta citada por la conducta de agresión verbal, la demandante manifestó haber agredido verbalmente al compañero en virtud a una situación que se derivada de trato despectivo que recibía de su parte, trato que era continuo y reiterado por parte de este compañero. Ello al parecer en desconocimiento de todos los trabajadores administrativos del empleador, pero testificado por dos personas en la Audiencia de primera instancia como cierto.

De dichos descargos, la señora GONZALEZ CARDONA recibió el 04 de enero de 2020 carta que le indicaba que su contrato había terminado con justa causa, ello en virtud a las causales denotadas en las siguientes normas:

“Una vez analizadas las respuestas dadas por usted en dicha diligencia, el SALÓN VERSALLES S.A. encuentra que de conformidad con lo prescrito por los artículos 57, literales a, c, d, e, f, g y párrafo; 65, numerales 1.9, 1.10, 1.11 y 1.12; 68 literal j; 69 literal a), numerales 2 y 6 del Reglamento Interno de Trabajo y artículo 61 Numeral 1, Literal h y 62 literal a, numerales 2 y 6 del Código Sustantivo de Trabajo, usted incurrió en una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo toda vez que usted incumplió sus obligaciones como trabajadora, utilizó indebidamente las herramientas de trabajo; no respetó a su compañero de trabajo, puso en riesgo la integridad física de un compañero de trabajo que estaba cerca de una freidora con aceite caliente y usted le lanzó agua, fue partícipe de una riña con una compañero de trabajo, utilizó un lenguaje inapropiado e irrespetuoso

dentro de las instalaciones de la empresa, en el horario de trabajo y con un compañero de trabajo, alteró la armonía al interior de la empresa y con su compañero de trabajo, y por lo tanto procederá a darlo por terminado.”

En donde el empleador dispuso efectuar una buena transcripción de las normas del Reglamento Interno de Trabajo como del CSTSS que la demandante había vulnerado por los hechos cometidos con su compañero, entre las cuales se pueden desglosar: agresión física, incorrecto uso de los elementos de trabajo, altero la armonía dentro de la empresa, tratos deshonrosos entre otros. No obstante, ello, ninguna de esas conductas tipificadas y adecuadas por la empresa relaciono directamente la conducta por la cual fue citada a la diligencia de descargos: entiéndase agresión verbal.

Es decir, señores Magistrados, que a la señora GONZALEZ CARDONA se le sanciono en el año 2020 por varias conductas por las cuales no había sido citada ni informada de que se le iba a sancionar o “*terminar con justa causa*” el contrato por ello.

Valga la aclaración, que, bajo el amparo del principio de Congruencia, el suceso de fuera expedida una citación a descargos por una agresión verbal, y que luego de la diligencia, sea enunciada una larga y extensa comisión de conductas para justificar una causal de terminación de un contrato laboral no corresponde a un actuar leal y justo por parte del empleador. Si bien, dentro de la teoría que predico en primera instancia se afirmó que dichas potestades existían y se encontraban amparadas por la jurisprudencia, no tiene justificación que de una conducta imputada se sancione por otras 4 u 6 (Según lo extraído de la carta de despido) que ni siquiera fueron enunciadas en el acto formal que garantiza si quiera el derecho de defensa (Véase la misma sentencia... enunciada por la parte demandada) Véase el contenido de la Sentencia SL2351 del 8 de julio de 2020 citada por la demandada (Hoja 12 contestación)

“Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:

a) La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.

c) Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;

d) Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.” (Subraya y negrilla propio)

De la norma trascrita (Aparte Subrayado), y de conformidad con lo expuesto ¿A la señora GONZALEZ CARDONA se le comunicaron, tal y como indica la Corte Suprema “los motivos y razones” concretos por los cuales se le iban a dar por termino su contrato? Nótese que lo argumentado hasta ahora da cuenta que ello no se cumplió realmente.

Por lo que lo manifestado en la contestación, pagina 13 sobre:

“Lo anterior se resume en que el derecho de defensa se respeta por el empleador cuando:

a. Comunicó al trabajador en la carta de despido las razones y motivos concretos por los cuales da por terminado el contrato de trabajo.

b. Cumplió con el principio de inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y el despido.

c. Demostró la configuración de la justa causa previamente calificada como falta grave que da lugar al despido, de conformidad con el RIT o el CST.

d. Escuchó al trabajador con anterioridad al despido, en relación con las conductas ocurridas.”

Reviste serios indicios de que dicha carga no se cumplió como lo pregonaba la Ley, mas cuando a la trabajadora se le cito para rendir derecho de defensa sobre una agresión verbal, no sobre todas causales sobre las cuales le fueron comunicadas en su carta de terminación. Puesto no se le permitió defenderse de las imputaciones, y vuelvo cito: *“utilizó indebidamente las herramientas de trabajo; no respetó a su compañero de trabajo, puso en riesgo la integridad física de un compañero de trabajo que estaba cerca de una freidora con aceite caliente y usted le lanzó agua, fue partícipe de una riña con un compañero de trabajo, utilizó un lenguaje inapropiado e irrespetuoso dentro de las instalaciones de la empresa, en el horario de trabajo y con un compañero de trabajo, alteró la armonía al interior de la empresa y con su compañero de trabajo”*. Causales que se verifican en la carta de terminación de fecha del 04 de enero de 2020.

De esto, no se está justificando que la demandante no cometió la conducta, como mal analizo el despacho de primera instancia, sino que este asunto se ventila ante su competencia por el trámite que dispuso el empleador para efectuar el despido de la señora GONZALEZ CARDONA, a quien citaron a descargos, le terminaron el contrato con justa causa. Y luego, buscaron acomodar u adecuar dicha terminación como si no fuera una sanción disciplinaria, en donde le transcribieron más de 10 artículos del CPTSS que ella desconocía que había sido citada por dichas conductas, y argumentaron en este caso que no había necesidad de un debido proceso, pero aun así enviaron una citación a descargos y formulación de cargos por una *“agresión verbal”*. Hemos de preguntarnos ¿En cumplimiento del RIT? ¿O únicamente para respetar el derecho de defensa?

Si como afirma la parte demandada, quien fundamenta su defensa en que se respetó el derecho de defensa ¿Por qué no se dispuso correctamente el contenido de la Sentencia 449 de 2020? Providencia que menciona, analiza y explica la SL 2351 que cita la DEMANDADA.

“235. Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo

con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltará en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política.

Al respecto entonces, la presente unificación permite interpretar que para que la trabajadora hubiera sido sancionada con las causales que fueron objeto de la terminación de su contrato, tuvo que haber sido escuchada respecto a las mismas.

Resulta necesario que este punto de vista sea analizado con detenimiento; la demandante fue citada por una conducta denominada “*Agresión verbal*”, suceso por el cual al momento de rendir declaración no negó la misma, ello por considerar que debido a dicha conducta la sanción que le iba a ser impuesta no ameritaría una sanción severa; claro, ello de acuerdo a la poco clara escala de faltas del RIT y de las sanciones asociadas en el RIT del empleador. A pesar de ello, a pesar de que la demandante no negó la conducta por la cual fue citada, le fue terminado su contrato laboral con fundamentación en otras 4 u 6 conductas adicionales que NO HABIAN SIDO PUESTAS en su conocimiento ni se le había avisado que será escuchada al respecto.

En aras de discusión, así se hubiera conocido después de la diligencia de descargos del 28 de diciembre de 2019 otras conductas que ameritaran una nueva citación, en fundamento a esta línea jurisprudencial.

II. Por otra parte, respecto al argumento de que la terminación del contrato y una sanción disciplinaria son actuaciones diferentes, y en cita de la transcripción de varias sentencias por la parte demandada. Hemos de indicar inicialmente que a pesar de que dicha línea jurisprudencial exista y haya sido puesta en conocimiento en el presente caso, la misma fue encajada al caso concreto para hacer incurrir en error al Juez de primera Instancia. Ello en virtud a lo siguiente:

Vale la pena indicar, que en la contestación de la parte demandada existe una notoria contradicción al respecto, puesto que se jactan de indicar y mencionar que existe un Reglamento Interno de Trabajo, PARA ALGUNAS ACCIONES, PERO QUE NO EXISTE PARA OTRAS.

De la sentencia SL2351 Del 08 de julio de 2020 enunciada por VERSALLES, se extrae textualmente:

“En orden con lo acabado de decir, esta Sala considera oportuno fijar el nuevo criterio de que la obligación de escuchar al trabajador previamente a ser

*despedido con justa causa como garantía del derecho de defensa es claramente exigible de cara a la causal 3) literal A del artículo 62 del CST, en concordancia con la sentencia de exequibilidad condicionada CC C-299-98. De igual manera, frente a las causales contenidas en los numerales 9° al 15° del art. 62 del CST, en concordancia con el inciso de dicha norma que exige al empleador dar aviso al trabajador con no menos de 15 días de anticipación. Respecto de las demás causales del citado precepto, será exigible según las circunstancias fácticas que configuran la causal invocada por el empleador. **En todo caso, la referida obligación de escuchar al trabajador SE PUEDE CUMPLIR DE CUALQUIER FORMA, salvo que en la empresa sea obligatorio seguir un procedimiento previamente establecido**” (Subraya, Negrilla y Mayúscula extraído de la contestación)*

Sentencia SL 3655 de 2019, Radicado 62236

“...esta Corporación ha adoctrinado de manera reiterada, que la terminación del contrato de trabajo, por sí misma no es una sanción disciplinaria, a no ser que se haya pactado así entre las partes.

De esta manera se indicó, entre otras sentencias, en la CSJ SL13691 – 2016 que señala: Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la **Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra legalmente así se haya pactado**, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148;...

... es propio verificar si las partes acordaron un trámite disciplinario previo a la terminación del contrato de trabajo, y para ello se remite la Sala al artículo 50 del Reglamento Interno del Trabajo denunciado como erróneamente valorado por el Tribunal, el cual hace parte del capítulo XIII que se refiere a la escala de faltas y sanciones disciplinarias, y a partir de dicha norma se establecen «procedimientos para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias», **EVIDENCIÁNDOSE DE ESTA MANERA QUE NO OBRA PACTO ENTRE LAS PARTES**, o por lo menos que lo haya determinado así la censura, de que existe un procedimiento disciplinario previo al despido” (Subraya, Negrilla y Mayúscula extraído de la contestación)

Al respecto, aunque la parte demandada afirme que no existe un procedimiento para dar desvincular con justa causa a un trabajador. Esta situación no puede desconocer

que el RIT establece este trámite como pacto entre las partes que guía y regula sus acciones durante el desarrollo del vínculo. Si no ¿Para qué establecerse un RIT? Y para que indicar:

“Artículo 65o. Se establecen las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias, así como las FALTAS GRAVES que facultan al empleador para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo.”

Y el artículo 70

“Artículo 70o. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si este esta sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso dejara constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva.”

Entonces, ¿Existe un procedimiento previo en el presente caso para valorar las conductas cometidas? Es tan valido, que la demandante fue citada en verificación de la agresión verbal acontecida. Ahora bien, que la Empresa indique con posterioridad que no había procedimiento a realizar, pero aun así efectuó una citación a descargos cumpliendo con lo establecido en el artículo 71 de su Reglamento Interno otorga validez al pronunciamiento efectuado al inicio de este argumento.

Ahora bien, no se comparte la apreciación de que se utilicen los textos transcritos para afirmar que, si no se pacta el procedimiento previamente tal procedimiento, entonces no se debe respetar el debido proceso. En dichos casos vale la presunción de que no existía RIT, pero en este si existe, es válido y aplicado de conformidad con el interés de la DEMANDADA. Entonces, en virtud a lo que este escrito en los artículos citados, se inició el procedimiento, pero después se produjo la terminación del contrato.

*“176. En quinto lugar, en la **sentencia T-546 de 2000**, este tribunal resolvió negar el amparo solicitado, en un caso en que se solicitaba el reintegro a una empresa, por considerar que se habían vulnerado el debido proceso y el derecho de defensa, por no haberse surtido un proceso disciplinario en contra del actor con ocasión de la terminación del contrato, a partir de la conducta asumida por el trabajador, consistente en no presentarse en varias oportunidades a trabajar y en otras por haberlo hecho en estado de embriaguez y en pésimas condiciones de higiene.*

177. En la primera parte de esta providencia, la Corte sintetizó las obligaciones que se imponen al empleador cuando decide terminar de forma unilateral el

*contrato de trabajo con justa causa. En este contexto, se señaló que se debe (i) “manifestarle al trabajador los hechos por los cuales se va a dar por terminado el contrato”, para que este último tenga “la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen” y para evitar despidos sin justa causa; (ii) tales hechos deben ser concretos, precisos e individuales y deben corresponder a alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el CST; (iii) la terminación unilateral debe decretarse inmediatamente después de ocurridos los supuestos que motivan la decisión o que se tuvo conocimiento de los mismos. En caso contrario, se entenderá que han sido exculpados y no se podrán alegar judicialmente; y, (iv) de existir, **se debe seguir el “procedimiento establecido en el reglamento de trabajo, en la convención o pacto colectivo, o en el contrato individual de trabajo”**.*

178. *En la segunda parte de esta providencia, se señaló que la terminación unilateral “no implica que se deba surtir un debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución Política, pues ello desbordaría el alcance de dicha norma, que[,] en su misma redacción, restringe su aplicación a las actuaciones judiciales y administrativas.” Por lo demás, la resolución del contrato, en principio, “no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción”, toda vez que tiene origen en la facultad que se le otorga al empleador, como al trabajador, derivada del principio non adimpleti contractus, “que consiste en la posibilidad que tiene una parte de extinguir unilateralmente una convención pactada, cuando la otra ha incumplido determinadas obligaciones”. Así las cosas, para la Corte, y conforme al último de los requisitos enunciados en el párrafo anterior, “como prerrequisito para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, **es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivo, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.**” (Subraya y Negrilla Propia) Extracto de la sentencia SU449 de 2020.*

Aunque queda a la interpretación del Ad Quen si existe no procedimiento derivado del RIT para el caso concreto, resulta procedente indicar que habida cuenta de las fuentes de obligaciones de las personas, los contratos y pactos son ley para las partes y deben ser interpretadas bajo los criterios de eficacia, buena Fe y Lealtad. Por lo que si existe un RIT que determina un procedimiento para calificar las conductas como faltas, emitir las sanciones y terminar los contratos de trabajo por faltas Graves; ¿Por qué debe darse una interpretación a la coherencia de lo pactado entre las partes? O mejor aún ¿Por qué no establecer en dicho RIT, para que los trabajadores, quienes no son personas ilustradas y conocedoras, un articulado que diga que para determinadas conductas no se hace necesario un debido proceso?

Así, la Jurisdicción Laboral de este país no tendría que dilucidar asuntos como este en donde prima el formalismo que el derecho sustancial-

Es decir, si existe procedimiento para sanciones, y dentro de su contenido se indica que “LAS FALTAS GRAVES constituyen justa causa para terminar el contrato”. Entonces, señores Ad Quem ¿Si existe un trámite que deba respetarse en el SALON VERSALLES? Porque de la interpretación de la norma, puede derivarse una cláusula que busca indicar que acciones ameritan sanción, y en donde se establecen acciones que debido a su “*Valoración*” esta empresa las determina como FALTAS GRAVES; y que las mismas permitirían al empleador dar por terminado el contrato de trabajo.

Sin lugar a dudas, el RIT existe y de su interpretación se desprende que existe un trámite para disponer una sanción disciplinaria.

De conformidad con lo anterior, solicito al Juez de Segunda Instancia que de conformidad con los argumentos expuestos en esta oportunidad procesal, y en virtud a la prueba aportada documental aportada se revoque la decisión de primera Instancia que resolvió Absolver al **SALON VERSALLES**, y en su lugar se acceda a las pretensiones solicitadas, ello por no haberse respectado el debido proceso del RIT.

ALEGATOS DE LA DEMANDADA.

La sentencia absolutoria se fundamentó en la valoración de todas y cada una de las pruebas decretadas y practicadas en concordancia con la jurisprudencia vigente de la Sala Laboral de la CSJ y de la Corte Constitucional sobre el derecho de defensa para la terminación del contrato de trabajo, las reglas que se deben cumplir para terminar un contrato de trabajo de un trabajador y el principio de proporcionalidad.

Es de resaltar que el punto central quedó plenamente demostrado con la confesión en el interrogatorio de parte de la demandante que ella sí cometió la conducta que se le imputó (lo que está ya probado con las respuestas que dio en la audiencia de descargos) y que esa conducta consistió en que le lanzó agua a un compañero que estaba cerca de una freidora con aceite a alta temperatura y que también utilizó un lenguaje ofensivo e irrespetuoso con el mismo trabajador.

El proceder del Salón Versalles SA fue justo y legal y se fundamentó en las normas vigentes y ello se demostró y así lo reconoció la a quo: Las conductas cometidas están calificadas como graves en el RIT y en el CST, además de que guardan identidad entre la citación a los descargos con la carta de despido, la decisión fue oportuna, se identificaron las conductas y las normas vulneradas así como las obligaciones incumplidas y fue escuchada previamente a la decisión de terminar el contrato.

Adicionalmente se demostró con la prueba documental, contrario a lo afirmado por la demandante, y así lo valoró la juez de primera instancia, que ella no había tenido un comportamiento intachable durante la vigencia de la relación laboral y que sí había sido sancionada 4 veces por la comisión de conductas de irrespeto a sus compañeros.

La sentencia de primera instancia reconoció que además de todo lo expuesto el actuar del empleador también veló por la protección de la integridad de los trabajadores y la armonía de las relaciones laborales lo que es un fin loable que justifica la terminación del contrato de trabajo de la demandante por la comisión de tan reprochables conductas con otro trabajador.

Se insiste que no es objeto de discusión y así lo abordó la a quo El SALÓN VERSALLES, respetuoso del derecho de defensa, llamó a MARIA YONIAR GONZALEZ CARDONA para que diera su versión sobre los hechos ocurridos el 27 de diciembre de 2019. Después de escuchar la explicación de la trabajadora, decidió que en la misma se había confesado la comisión de unas conductas calificadas como faltas graves en el RIT y procedió a dar por terminado el contrato de trabajo.

Por lo anterior se solicita se confirme totalmente la sentencia de primera instancia.

4. PROBLEMA JURÍDICO POR RESOLVER:

El problema jurídico para resolver se circunscribe a establecer si la terminación del contrato de trabajo suscrito entre la señora MARÍA YONIAR GONZÁLEZ CARDONA y la sociedad SALÓN VERSALLES S.A., estuvo ajustada a derecho y en caso contrario, se determinará si es procedente condenar a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa o en subsidio, a reintegrar a la actora, con los demás e emolumentos solicitados en la demanda.

Tramitado el proceso en legal forma y por ser competente esta Corporación Judicial para conocer de CONSULTA de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

5. CONSIDERACIONES:

Para resolver la consulta de la sentencia de primera instancia en favor de la demandante, sea lo primero indicar que conforme a la pacífica jurisprudencia de la CSL de la H. Corte Suprema de Justicia, en tratándose del despido del trabajador a este le compete probar el despido y al empleador que existió la justa causa para disponer el despido.

Igualmente se ha de tener en cuenta que en el asunto bajo examen no está en controversia la existencia de la relación laboral entre la actora y la demandada, sin que tampoco sea objeto de discusión en este proceso que la parte demanda dispuso terminarla el día 4 de enero de 2020, en los términos señalados en la carta de despido (folios 27 a 30 archivo 01Demanda).

De acuerdo con la carta de terminación del contrato de trabajo a la demandante, el SALÓN VERSALLES aduce que incurrió en justa causa, conforme lo prescrito en los artículos 57, literales a, c, d, e, f, g y párrafo; 65, numerales 1.9, 1.10, 1.11 y 1.12; 68 literal j; 69 literal a), numerales 2 y 6 del Reglamento Interno de Trabajo y el artículo 61 numeral 1, literal h y 62 literal a, numerales 2 y 6 del CST. Es así como en la carta de despido se le indica a la actora que incurrió en justa causa para darle por terminado el contrato de trabajo, al incumplir sus obligaciones como trabajadora, dado que utilizó indebidamente las herramientas de trabajo, no respetó a su compañero de trabajo, puso en riesgo la integridad física de un compañero de trabajo que estaba cerca de una freidora con aceite caliente al lanzarle agua, fue partícipe de una riña con un compañero de trabajo y utilizó lenguaje inapropiado e irrespetuoso dentro de las instalaciones de la empresa, alteró la armonía al interior de la misma.

El contexto fáctico de lo anterior tiene su origen en hechos sucedidos el 27 de diciembre de 2019, cuando en el lugar de trabajo, la demandante tuvo un enfrentamiento verbal y físico con el compañero de trabajo ELADIO DE JESUS ARROYAVE RENDÓN. A raíz de ello, está acreditado que el mismo día, la empresa le entregó una citación a diligencia de descargos para el día siguiente, indicándole que

podía estar acompañada por dos compañeros de la empresa (folio 24 archivo 01Demanda).

La actora asistió a la diligencia de descargos (folios 25 a 26 archivo 01Demanda) en la cual se deja constancia que no llevó testigos por considerar que “...es bobada y menos con Eladio quien se va meter con él.”. Al hacer el relato de los hechos, la accionante cuenta:

“El antes de irse a almorzar me dijo que hiciera buñuelos que hiciera buñuelos que habían como 20, yo fui pero me asomé y habían, pero no habían pizza mixta ni hawaiana me puse hacer, prendí la freidora e hice la masa de los buñuelos, ya llego él, de almorzar y me dijo haber los buñuelos donde están ya los hizo, yo le conteste ahí están le mostré el charol con la masa, él me dijo –claro sos una lenta, como siempre lenta; yo para el siempre he sido una lenta, sonsa, dormida; yo le respondí si ya termino su turno váyase déjeme trabajar, él siguió provocándome y yo le dije –cual coma mierda déjeme trabajar él se transformó y yo le dije –porque siempre te metes con las mujeres, metete con un hombre pareces un maricon, yo le dije –respéteme no se meta con migo, respete las mujeres, entonces yo cogí la jarrita roja con agua e intentaba tirarle el agua y entonces él cogió la sierra y me dijo tiramela pues que te vuelvo esa cabeza con es sierra, te vuelvo esa nuca y con la mano sonó la sierra en la mesa, en el momento que yo le tire el agua ahí fue cuando él me tiro la sierra me la elevo; donde esa sierra me caiga en otra parte hubiera sido peor el problema, en su mente estaba hacerme daño”

En similares términos narró la demandante durante el interrogatorio de parte llevado a cabo por la a quo, pues al preguntársele por lo sucedido, contesta:

“...yo llegué a las once de la mañana y él se iba almorzar y entonces me dijo que preparara veinte buñuelos. Yo me asomé al almacén y habían más de veinte buñuelos. La orden del jefe era siempre que hasta que no se acabara la producción o hubieran más poquitos, preparara para sacar calientes, (...) el señor Eladio antes de irse a almorzar me dijo que preparara los buñuelos, pero como no habían pizzas me coloqué a hacer las pizzas hawaiana (...) cuando él llegó, me dijo: ¿a dónde están los buñuelos? Entonces yo le dije están ahí en el charol para hacerlos, todavía tenía la masa y ya tenía para prepararlos, entonces él me decía: claro lenta como siempre, no sos sino lenta. Entonces yo le dije: que va, déjeme en paz, porque no se mete con los hombres, porque siempre se mete con las mujeres (...) yo le dije parecés un maricón, siempre cogés las mujeres, entonces él seguía provocándome, provocándome y yo le dije ¡ah no!, ¡cual coma mierda!, usted ya terminó su turno, ¡váyase! Déjeme trabajar a mí en paz. Ahí fue donde él me provocaba, y yo amagué en tirarle el agua con una jarra que manteníamos en la mesa de agua fría para mojar los monjes, entonces él me dijo tírame esa agua, lanzámela pues que te vuelvo esta cabeza con esta sierra, y golpió con la sierra la mesa y me dijo: soy capaz de volate esa nuca. Cuando él se agachó, yo le eché el agua en la espalda, pero yo no pensé que él fuera a ser capaz de lánzame la sierra...”

Es de anotar que los testigos de la parte demandante que declararon ante el Juzgado, ROSA MARÍA SIERRA RESTREPO y HERNANDO SUAREZ BUITRAGO, según sus dichos ya no laboraban en el SALON VERSALLES para el día 27 de

diciembre de 2019, de manera que no tienen un conocimiento directo de los hechos, sino que se enteraron por comentarios de otras personas.

Los testigos de la demandada BREIDY GUTIERREZ MESA y UBEIMAR DE JESUS LONDOÑO PEÑA, sí estaban vinculados para este momento. Este último presencié el altercado entre la demandante y el señor ELADIO DE JESUS ARROYAVE RENDÓN, y manifiesta que vio como al principio estaban discutiendo, pero en un momento dado, la demandante le tiró agua al señor ELADIO mientras que él por su parte, le lanzó un cuchillo de sierra, recordando además que ELADIO estaba al lado de la freidora; si bien desde su experiencia sabe que es peligroso cuando el agua entra en contacto con el aceite de una freidora, no vio cuanta cantidad de agua le tiró la demandante al señor ELADIO, ni recuerda si la freidora estaba caliente.

Para analizar la conducta de la demandante, es de anotar que las justas causas de despido o de terminación de contratos de trabajo de trabajadores con justa causa por parte de los empleadores, están consignadas en el art. 62 del C.S.T., en concordancia con los artículos 58 y 60 ibidem.

Ya la jurisprudencia ha precisado, que cuando el empleador invoque una justa causa de terminación del contrato una falta grave calificada y consignada como tal en el contrato de trabajo, reglamentos de trabajo o cualquier otro acuerdo de las partes, no le es dable al juzgador entrar a calificar la gravedad de falta, pues el pacto de las partes, prevalece en estos casos, siendo incluso que los hechos que configuran la causa de despido, pueden llegar a favorecer al empleador y no por ello, puede el Juzgador entrar a calificar la falta, púes sucedido el hecho convenido por las partes o indicado en el reglamento hay lugar al despido con justa causa.

En este caso, la demandada aporta copia del Reglamento Interno de Trabajo (folios 32 a 55 archivo 11ContestacionDemanda) el cual establece en el artículo 65, las clases de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias, así como las faltas graves que facultan al empleador para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo. En la carta de despido, se hizo referencia a este artículo numerales 1.9, 1.10, 1.11 y 1.12, los cuales establecen lo siguiente:

“Artículo 65o. Se establecen las siguientes clases de faltas y las correspondientes sanciones disciplinarias, así como las FALTAS GRAVES que facultan al empleador para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo:

(...)

1.9.	El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 61 del reglamento numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 12, 13, 17, 18, 20, 21, 22.
1.10.	El incumplimiento de las prohibiciones previstas en el artículo 63 del reglamento numerales 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 52, 53, 54 y 55.
1.11.	Cometer una falta grave calificada como tal en contrato individual de trabajo, circulares, reglamentos o en normas para el desempeño del cargo.
1.12.	El incumplimiento grave de las demás obligaciones fijadas de acuerdo con la sección, departamento o labor asignada al trabajador que previa y oportunamente le hayan sido comunicadas.

Así mismo, el artículo 57 de Reglamento Interno, literales a, c, d, e, f, g y parágrafo, citados en la carta de despido, señala lo siguiente:

“Artículo 57o. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

a) *Dar estricto cumplimiento al presente reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo y a los reglamentos especiales, que tenga establecidos o que establezca la empresa.*

b) *Respeto y subordinación a los superiores.*

c) Respeto a sus compañeros de trabajo.

d) Conservar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

e) Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

f) *Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*

g) Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conductos del respectivo superior y de manera fundada, cometida y respetuosa.

(...)

Parágrafo: el incumplimiento de los deberes contenidos en los literales a, b, c, d, e, f, i, j, k, l, m, o, y p de este artículo 57 de este reglamento se califica como falta grave que dará lugar a la terminación del contrato de trabajo con justa causa.”
(negrillas agregadas)

De otro lado, el artículo 68 del reglamento, contempla en el literal j, como causal de terminación del contrato el incurrir el trabajador en una falta grave. Señala esta disposición:

“Artículo 68o. El contrato de trabajo termina:

(...)

j. Por incurrir el trabajador en alguna de las conductas tipificadas como Faltas Graves en este Reglamento, así como las que se encuentren en el contrato individual de trabajo, circulares, reglamentos o en normas para el desempeño del cargo.”

Este reglamento interno de trabajo contempla en el artículo 69 las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, contemplando en el literal a) numeral 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.”* y en el numeral 6 *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.”*

De esta manera es claro que el RIT, se estableció como falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo, faltar al respeto a los compañeros de trabajo, no conservar completa armonía con los compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores, y no guardar buena conducta y disciplina general de la empresa, lo que se violó con la riña que protagonizó la accionante con su compañero de trabajo.

Ahora, si bien el apoderado de la demandante en los alegatos de segunda instancia reprocha el que la empresa la hubiese *sancionado* por toda una serie de conductas enunciadas en la carta de despido que no le fueron puestas de presente en la diligencia de descargos, lo que observa esta sala, al margen de la manera en la que fue redactada la carta de despido, la terminación del contrato de la actora se dio como consecuencia única y exclusiva de los hechos sucedidos el 27 de diciembre de 2019 ya narrados, sin que la Sala evidencie alguna discrepancia entre los hechos que motivaron la diligencia de descargos y los que fundaron la renuncia, que, se reitera, tuvieron su origen en el grave altercado que tuvo lugar entre la demandante y un compañero de trabajo dentro de la jornada laboral, el que por si solo es suficiente para configurar la terminación del contrato de trabajo, al estar previsto como ya se explicó, como falta grave que da lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Por lo anterior, si bien la carta de despido resulta particularmente extensa al citar y transcribir artículos del Reglamento Interno de Trabajo y del CST, debe decirse que lo que de verdad importa es que se identifiquen los motivos concretos que se le imputaron a la trabajadora y que dieron lugar a su despido, encontrándose en este caso, que en dicha carta se exponen claramente a la demandante las conductas que dieron lugar a la terminación del contrato y aunque es cierto que se ponen de

manifiesto una serie de obligaciones que la trabajadora incumplió como no respetar a su compañero de trabajo, utilizar indebidamente las herramientas, utilizar lenguaje inapropiado, etc., ello no quiere decir que en el fondo se le hubiese despedido por razones diferentes a las de la citación a descargos, pues estas tienen relación con el hecho de la riña. No es verdad que la demandante hubiese sido citada a descargos por una mera agresión verbal como lo quiere hacer ver su apoderado en sus alegatos, pues claro resulta que los hechos que dieron lugar a los descargos y a la terminación del contrato, no son otros más que el altercado que tuvo con su compañero de trabajo.

De otro lado, el apoderado de la demandante insiste en los alegatos que debió seguirse un procedimiento sancionatorio para establecer las faltas graves endilgadas a la demandante y así poderle terminar el contrato.

Sobre el particular, la jurisprudencia de la CSL de la H. Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, han precisado que la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador no constituye sanción disciplinaria de la que se deba agotar el procedimiento que se encuentre establecido en convenciones colectivas de trabajo o en reglamentos de trabajo para imponer sanciones disciplinarias, salvo que expresamente se haya establecido algún procedimiento en el reglamento de trabajo, convención o pacto colectivo, para la terminación del contrato de trabajo con justa causa y por ello la falta de agotamiento del procedimiento disciplinario que reclama la demandante, no era aplicable ni necesario para terminarle el contrato de trabajo.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-299 de 1998, al declarar exequible el numeral 3º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, determinó que para proceder al despido del trabajador con justa causa es requisito que se escuche previamente en ejercicio del derecho de defensa, pero igualmente ha aclarado que la terminación del contrato de trabajo con justa causa no implica el agotamiento de un proceso disciplinario, por no ser la terminación del contrato de trabajo una sanción de tipo disciplinario, como lo aseveró en la Sentencia T- 75A de 2011 en los siguientes términos:

“4.1. Debido proceso disciplinario y la terminación unilateral del contrato de trabajo (derecho al trabajo).

La aplicación del derecho al debido proceso supone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo⁽²⁰⁾, sin embargo algunas de las

garantías establecidas para el debido ejercicio de dichas actuaciones se aplican, entre otras, en el ámbito de las relaciones laborales particulares, tal es el caso de la obligación que se impone al empleador de indicar los motivos por los cuales termina el contrato de trabajo, lo cual según la jurisprudencia constitucional⁽²¹⁾ tiene, a su vez, dos propósitos fundamentales, por un lado, garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y, por otra, impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos.

Ahora bien, no cabe duda de que el despido de los trabajadores privados no constituye una sanción disciplinaria, considerando que el objetivo de una sanción es disciplinar y corregir, lo que no se logra cuando se opta por despedir, en consecuencia, si bien el despido podría ser tomado como la última opción, no es de tipo disciplinario. Tal ha sido la interpretación que, como se verá, le ha dado al tema la jurisprudencia laboral en las ocasiones en las que lo ha abordado.

(...)

Ahora bien a pesar de que se informen los motivos por los cuales se termina unilateralmente el contrato de trabajo, ello no constituye un estricto cumplimiento a lo indicado por el artículo 29 de la Constitución Política, el cual hace referencia a su aplicación en las actuaciones administrativas y judiciales. Sobre todo porque el despido de trabajadores privados, en principio, no tiene naturaleza disciplinaria, ni constituye una sanción. Además el Código Sustantivo de Trabajo no indica que frente a tal determinación se deba iniciar una investigación de la falta disciplinable, solo debe configurarse algunas de las causales que allí se señalan.

Este tema ha sido dilucidado por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia del 19 de mayo de 2005, Radicado 23508, M.P. Francisco Javier Ricaute Gómez, en la cual se indicó que: "... como lo tiene dicho jurisprudencia de esta Sala de tiempo atrás, que cita el censor, la terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, no puede considerarse una sanción disciplinaria, sino como el ejercicio de una facultad que la ley le confiere a este".

(...)

En síntesis cuando un empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo sustentado en el hecho de que se configuró una causal legal no se puede afirmar que se vulnera el debido proceso disciplinario del trabajador, porque en lo que respecta al empleador su obligación se limita a informarle los motivos y las razones concretas por los cuales decide realizar el despido y dar al empleado la oportunidad de controvertir las imputaciones que se le hacen."

De manera más reciente, la Alta Corporación, en Providencia SU-449 de 2020, dejó sentado lo siguiente:

*“150. En efecto, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador no constituye una sanción disciplinaria, sino que –como previamente se explicó– es el ejercicio de **una facultad contractual amparada en el uso de la condición resolutoria tácita** que se establece en el artículo 64 del CST, lo que le otorga la naturaleza de ser un acto unilateral, susceptible de ser ejercido de forma extrajudicial, con alcance liberatorio respecto del contrato suscrito, que opera como un derecho subjetivo potestativo a favor del empleador, que se encuentra sometido a una declaración o manifestación de parte para que surta efectos, sujeto a un régimen de justas causas que se prevén en la ley, y cuya decisión siempre puede ser sometida a control judicial, tanto para cuestionar las razones de la resolución, como la configuración de la justa causa que haya sido invocada y reclamar los perjuicios correspondientes.*

*151. Por lo demás, como ya se explicó en esta sentencia, dada su condición de facultad contractual, en principio, la terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador excluye la aplicación del **debido proceso** y, por ende, la necesidad de tener que agotar un procedimiento reglado para tal fin, salvo que (i) las partes así lo hayan acordado (en el contrato individual, en el reglamento de trabajo, en un pacto o convención colectiva o como resultado de un laudo arbitral); o (ii) que ello se imponga por el ordenamiento jurídico, como requisito previo para el ejercicio de la atribución dirigida a finalizar el vínculo contractual. Esta última situación se constata, por ejemplo, frente a la causal prevista en el numeral 9, literal a), del artículo 62 del CST, relativa al deficiente rendimiento en el trabajo, en donde, antes de ejercer la facultad de terminación, el empleador debe agotar el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto 1373 de 1966, en el que se incluye un trámite de requerimiento al trabajador, un traslado para formular descargos y una etapa de evaluación expresa sobre las justificaciones que se hayan dado, como se indicó en el numeral 109 de esta sentencia.*

*152. En todo caso, **el ejercicio unilateral de la facultad de terminación no debe ser entendido como sinónimo de arbitrariedad o despotismo**, por una parte, porque se trata de una atribución legal que corresponde al desenvolvimiento de la condición resolutoria tácita que aplica en todos los contratos bilaterales, cuyo eje de articulación es el principio de la buena fe contractual (CP art. 83 y CST art. 55) y, por la otra, porque siguiendo lo previamente manifestado, para evitar cualquier riesgo de abuso, la ley laboral previó que la causal debe ser expresada en el momento de dar por terminada la relación, por lo que ex-ante delimita la controversia de un posterior litigio ante el juez competente, a partir de la demostración de la efectiva configuración de la causal empleada.”*

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, tiene sentado que el despido no es una sanción disciplinaria por lo que no se le exige al empleador que deba seguir un procedimiento disciplinario previo. Por ejemplo, en reciente Sentencia SL1521 del 5 de julio de 2023 radicación No. 92904, indicó:

“...ha sido postura pacífica de antaño de esta Sala de Casación Laboral, que el despido en manera alguna constituye una sanción disciplinaria, pues esta última supone la continuidad del vínculo laboral mientras que aquel, su ruptura, razón para sostener que para su finiquito no es necesario el agotamiento previo del procedimiento disciplinario. Así lo ha sostenido esta Corte, entre otras, en sentencia CSJ SL339-2023:

Con todo, frente a esta temática la Corporación ha reiterado que el despido no tiene

carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa (CSJ SL1981-2019, reiterada en CSJ SL2351-2020, CSJ SL679-2021 y CSJ SL496-2021)."

Teniendo en cuenta lo anterior, esta Magistratura al revisar el Reglamento Interno de Trabajo, encuentra que en el artículo 65 se establecen las clases de faltas con sus correspondientes sanciones disciplinarias, así como las faltas graves que facultan al empleador para terminar el contrato con justa causa; faltas estas que como se extrae del cuadro que trae este artículo consisten en llamados de atención con copia a la hoja de vida y suspensión, estableciéndose en los artículos 70 y 71 el procedimiento para la aplicación de estas sanciones disciplinarias. Sin embargo, no puede concluirse que como dentro del mismo artículo 65 se señalan algunas conductas que no dan lugar a una de estas las sanciones disciplinarias, sino que configuran falta graveas para terminar el contrato de trabajo, entonces en estos casos también deba seguirse el procedimiento disciplinario, pues lo que claramente se desprende del Reglamento Interno de Trabajo es que para las sanciones como llamados de atención o suspensión, ha de agotarse el procedimiento establecido, mientras que ante una falta grave, queda la demandada facultada para terminar el contrato de trabajo con justa causa, concluyéndose entonces que en el reglamento interno del SALÓN VERSALLES, la terminación del contrato de trabajo no está establecida como una sanción, sin que se haya establecido otra cosa diferente en el contrato de trabajo suscrito por las partes, ni obre en el plenario algún otro documento que indique algo diferente en este sentido.

Por lo anterior, si bien a la parte demandada no le era exigible adelantar un procedimiento establecido para despedir a la demandante, en todo caso, el SALÓN VERSALLES citó a la demandante a diligencia de descargos donde tuvo la oportunidad de relatar su versión de los hechos, respetándosele así su derecho de defensa y contradicción; ello sin perder de vista que en la carta de despido, también se le indica claramente los hechos por los cuales se le está terminando el contrato de trabajo por lo que no se evidencia que en la terminación del contrato de trabajo de la demandante, la empresa hubiese adelantado una actuación irregular o ilegal, por el contrario, la decisión de finiquitar el contrato se hizo con apego la ley y al reglamento interno de trabajo.

Ahora, en cuanto a la gravedad de los hechos que motivaron el despido, esta Sala comparte la posición de la *a quo* en cuanto a que los sucesos que se desencadenaron el 27 de diciembre de 2019, con el irrespeto y agresiones mutuas ya narradas, entre la demandante y un compañero de trabajo, se encuentran establecidas como falta grave en el Reglamento Interno de Trabajo que traer como consecuencia el fenecimiento de la relación laboral con justa causa.

Cabe anotar que esos hechos sucedidos el 27 de diciembre de 2019, no fueron desvirtuados por ninguno de los testigos y aunque de las declaraciones rendidas ante el Juzgado se puede deducir que el señor ELADIO DE JESUS ARROYAVE RENDÓN era un trabajador problemático y de difícil trato, ello no puede constituir una justificación de las acciones cometidas la actora ese día del altercado, pues aparte de embarcarse en una discusión con agresiones verbales mutuas, y viéndose en esta acalorada situación, no procuró bajar el tono de la discusión, sino que por el contrario, decidió tirarle agua de una jarra a su compañero de trabajo, lo que significó un riesgo para la integridad física de él ya que, estaba al lado de una freidora con aceite caliente (en los descargos contó que momentos previos a la discusión había prendido la freidora), y por otro lado, provocó en éste una reacción iracunda, del todo injustificable y desmedida, lesionándola en las manos con un cuchillo de sierra.

Si bien las acciones del señor ELADIO DE JESUS ARROYAVE RENDÓN carecen de toda justificación, no es en este proceso de que deben ser juzgadas y analizadas, y, aunque esta persona también fue despedida por el mismo suceso, conforme lo manifiesta el representante legal de la demandada en el interrogatorio de parte y así lo ratifica la testigo BREIDY GUTIÉRREZ MESA quien se desempeña en el área de gestión humana de la empresa, lo que debe tenerse presente es que la conducta que desplegó la demandante no solo es censurable, sino que incumplió gravemente las obligaciones y deberes mínimos que debía acatar como trabajadora y que se encuentran consagrados en el Reglamento Interno de Trabajo, lo cual se califica como grave que da lugar a la terminación del contrato con justa causa como así lo establece el párrafo de dicho artículo, además que incurrió en las causales de terminación del contrato con justa causa establecidas en el artículo 62 del CST literal a, numerales 2 y 6.

Por las razones fácticas, probatorias y de derecho expuestas en pretendencia, esta Magistratura no encuentra que la terminación del contrato de trabajo de la demandante haya seguido un procedimiento ilegal o irregular; por el contrario, lo que

se observa es que estuvo ajustada a derecho, configurándose una justa causa para darse por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, siendo procedente confirmar la decisión de primera instancia que decidió negar las pretensiones de la demanda.

Sin costas en esta instancia por haberse revisado la sentencia en consulta en favor de la demandante.

6. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia consultada del 29 de septiembre de 2021 proferida por el Juzgado Trece Laboral del Circuito de Medellín, en el proceso ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA, promovido por la señora **MARÍA YONIAR GONZÁLEZ CARDONA** contra **SALÓN VERSALLES S.A.**

SEGUNDO: SIN COSTAS en esta instancia.

La presente sentencia se notifica a las partes por **EDICTO**.

Vuelva el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, por quienes en ella han intervenido, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral

Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **27717e81b6c19cb8659ff038e412aa1e746a7f7651ec594c155a4f253f2d2656**

Documento generado en 28/09/2023 03:03:33 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>