El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la respectiva Secretaría.

Asunto: Apelación sentencia

Proceso: Ordinario laboral

Radicación Nro: 66001-31-05-003-2017-00433-01

Demandante: Luis Aníbal Acevedo Ruiz

Demandado: Empresa Arauca S.A.

Juzgado de Origen: Tercero Laboral del Circuito de Pereira

**TEMAS: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO / MODALIDADES / JUSTA CAUSA / VIOLACIÓN DE LAS PROHIBICIONES U OBLIGACIONES / CARGA PROBATORIA / DEMANDANTE, PROBAR EL DESPIDO / DEMANDADO, PROBAR LA JUSTA CAUSA.**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización. (…)

… el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc…

****

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Sustanciadora

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

En Pereira, a los quince (15) días del mes de octubre de dos mil diecinueve (2019), siendo las nueve y treinta de la mañana (09:30 a.m.), la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, se declara en audiencia pública con el propósito de resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida el 12 de febrero de 2019 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Luis Aníbal Acevedo Ruiz** contra **Empresa Arauca S.A.,** radicado 66001-31-05-003-2017-00433-01.

**REGISTRO DE ASISTENCIA:**

Demandante y su apoderado: Demandado y su apoderado:

**TRASLADO A LAS PARTES**

En este estado se corre traslado a los asistentes para que presenten sus alegatos.

**ANTECEDENTES**

1. **Síntesis de la demanda y su contestación**

Luis Aníbal Acevedo Ruíz pretende que se declare la existencia de un contrato de trabajodesde “*octubre de 2014 hasta el mes de diciembre de 2016”*; otro iniciado el 16/12/2016, que finalizó sin justa causa por parte del empleador el 09/03/2017, en consecuencia se condene por el primer vínculo, al pago de las vacaciones, prima de servicios, horas extras diurnas, dominicales y festivos, y la indemnización moratoria; frente al segundo la indemnización por despido injusto.

Fundamenta sus pretensiones en que: *i)* a partir de octubre de 2014 se desempeñó como conductor de bus a favor de la empresa Arauca de 06:00 a.m. hasta las 09:00 p.m. en las rutas a Manizales y Cartago; *ii)* el 16/12/2016 celebró contrato de trabajo a término indefinido que su empleador terminó unilateralmente el 09/03/2017 porque el trabajador “*pretendía vender la caja de velocidades del vehículo”,* que configuró “*a priori una falta de honradez”; iii)* se violó el derecho al debido proceso y defensa en la terminación del contrato de trabajo porque se notificó su finalización el 09/03/2017, pero se practicó la audiencia de descargos al día siguiente.

**Empresa Arauca S.A.** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones, para lo cual expuso que sí tuvo una relación laboral con el demandante desde el 02/10/2014 para desempeñarse inicialmente como conductor de relevo. También aceptó el segundo contrato, esta vez como conductor titular y aclaró que el vehículo asignado debía ser guardado en el parqueadero Los Álamos.

Frente a la terminación del contrato especificó que pese a que se elaboró la carta de terminación el 09/03/2017, solo fue entregada al trabajador el 11/03/2017 después de escucharlo en descargos, en respeto al debido proceso, sin que se le adeude acreencia laboral alguna.

Además, resaltó que la finalización del vínculo ocurrió por justa causa como consecuencia de la trasgresión del reglamento interno de trabajo en el que se estipuló como falta disciplinaria “*la falta de honradez que cometa o intente cometer el trabajador contra la empresa”*; todo ello porque Luis Aníbal Acevedo Ruíz “*trató de negociar la caja de velocidades del vehículo asignado y porque parqueó el vehículo en su lugar de residencia cuando solo podía ser guardado en el parqueadero denominado Los Álamos”*.

Para finalizar presentó las excepciones que denominó “*excepción de pago, inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido”,* “*prescripción”,* entre otras.

**2. Síntesis de la sentencia**

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de dos contratos de trabajo, uno como conductor de relevo y otro como conductor fijo desde octubre de 2014 hasta marzo de 2017; contratos que fueron adecuadamente remunerados. Por otro lado, determinó que el contrato terminó conforme a las previsiones legales y por ende, negó las pretensiones de la demanda.

Como fundamento de su decisión y en lo que interesa al proceso de ahora, adujo que de conformidad con el Convenio 158 de la OIT y la sentencia C-299 de 1998 el empleador tiene la obligación de otorgar al trabajador la oportunidad para defenderse de las imputaciones realizadas en su contra para determinar si hay lugar a finalizar el contrato o adoptar medidas sancionatorias conforme al procedimiento disciplinario.

En ese sentido, concluyó que la demandada no trasgredió los procedimientos normativos para aplicar la sanción o finalizar el contrato, pues en efecto obra la diligencia de descargos realizada el 10/03/2017, y la carta de finalización del vínculo, si bien tiene fecha de 09/03/2017, lo cierto es que solo fue entregada al demandante el 11/03/2017, documental que fue aportada por este, después de escucharlo en descargos.

Por otro lado, en cuanto a la causal de terminación del contrato adujo que la carta de finiquito invocaba haber trasgredido la instrucción que prohibía parquear el vehículo en lugar diferente al parqueadero Los Álamos el día 1º de marzo de 2017, frente a lo que concluyó que el trabajador sí guardó el vehículo allí en horas de la noche, pero también se comprobó que a partir de las 12 del día del 01/03/2017 el automotor estuvo estacionado en su residencia; igual situación aconteció el 28/02/2017, lugar que según las declaraciones practicadas, era utilizado de manera regular por Luis Aníbal Acevedo Ruíz para su guarda, así como el informe emitido por SATRAC, en contravía de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, que dan lugar a la finalización del contrato por justa causa, sin que resulte necesario analizar la restante causal de terminación originada en la negociación de la caja de velocidades del automotor.

**3. Del recurso de apelación**

El demandante inconforme con la decisión de primer grado presentó recurso de alzada, para lo cual solicitó una nueva valoración de las pruebas “*para demostrar el dolo o la culpa del trabajador*” porque las mismas fueron insuficientes, máxime que el reporte realizado por SATRAC no fue presentado en la audiencia de descargos, ni se presentaron pruebas contundentes para demostrar “*el nexo causal dolo culpa”* porque incluso una de las aseveraciones realizadas dentro del proceso tiene matices de delito.

**CONSIDERACIONES**

**1. Problema jurídico**

De acuerdo con lo anterior, la Sala plantea los siguientes interrogantes:

1. ¿Se acreditó una justa causa de terminación del contrato de trabajo?

**2. Solución al interrogante planteado**

**2.1. Fundamento jurídico**

**Despido sin justa causa**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia[[1]](#footnote-1) ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Además, la Sala Laboral de la aludida Corte también ha enseñado que corresponde únicamente al empleador identificar los motivos concretos que imputa a su trabajador como causantes de la finalización del contrato, sin que resulte obligatorio citar la norma correspondiente, pues es el juez quien debe determinar si los hechos invocados por el empleador, en efecto corresponden a una justa causa legal para quebrar el contrato de trabajo[[2]](#footnote-2)

En ese sentido, el numeral 6º del literal a) del art. 62 del CST señala que el contrato de trabajo puede terminar por decisión unilateral y con justa causa por parte del empleador cuando se configure cualquier violación **grave** de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de conformidad con los artículos 58 y 60 de la misma codificación, o cualquier falta grave calificada así en los reglamentos, contratos, pactos, etc…

**2.2. Fundamento fáctico**

Rememórese que el ataque central del recurso de apelación se concreta en evidenciar que sí hubo un despido sin justa causa, pues las pruebas allegadas al expediente fueron insuficientes para demostrar la culpa o el dolo del trabajador, máxime que a juicio del demandante no fueron aportadas durante el procedimiento de descargos, especialmente el informe de SATRAC.

Argumentos que de entrada caen al vacío, en primer lugar, por cuanto de ninguna manera debía acreditarse dentro del plenario culpa o dolo en el actuar del trabajador, pues la misma se presume, una vez se encuentra probado el incumplimiento de la obligación -art. 1604 del Código Civil -; por lo que, para que el trabajador se exonerara debía probar la diligencia o cuidado, o al menos la presencia de un caso fortuito o fuerza mayor.

En segundo lugar, de ninguna manera el empleador tenía la obligación de aportar las mismas pruebas, tanto para el procedimiento de descargos, como para el proceso ordinario laboral, entre ellas, el informe de SATRAC, del que muestra su inconformidad el demandante, que además no fue allegado por la Empresa Arauca S.A., sino decretado de oficio por la *a quo.* Lo anterior por cuanto únicamente en el proceso ordinario laboral, es la instancia en la que el empleador debe acreditar la justa causa para despedir al trabajador, que invocó al terminar el contrato laboral, máxime que conforme a la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia[[3]](#footnote-3) la Empresa Arauca S.A. tampoco se encontraba obligada a realizar un procedimiento especial o disciplinario para dar por terminado el vínculo laboral con Luis Aníbal Acevedo Ruíz, pues es una potestad de la sociedad finalizar unilateralmente el contrato de trabajo con las secuelas económicas respectivas, todo ello en virtud a la libertad empleaticia de la que gozan los empleadores, pues la terminación del contrato de ninguna manera coincide con una sanción que requiera el agotamiento de un proceso disciplinario previo, y en esa medida fracasa por este lado el recurso de apelación elevado.

Por último, en cuanto a las pruebas a partir de las que se acreditó la justa causa de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador, rememórese que la juzgadora de primer grado encontró probado el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones del trabajador contenidas en el numeral 1º del artículo 58 del C.S.T. esto es, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que imparta el empleador, concretamente frente a la obligación de guardar el vehículo asignado al demandante en el parqueadero que para el efecto dispusiera la Empresa Arauca S.A. el día 01/03/2017, tal como se enuncia en los hechos de la carta de terminación (fl. 15 c. 1), obligación que no desconoció el demandante y que por el contrario tanto en la diligencia de descargos, como en el proceso de ahora intentó demostrar como cumplida.

Así, en primer lugar, el demandante sí conocía tal obligación por cuanto obra en el expediente la “*citación a descargos”* que le remitiera la demandada y aportada al expediente por las partes en contienda con el propósito de asistir a una “*diligencia de descargos”* para informar sobre dos eventos; *i)* sobre una autorización para negociar la caja de velocidades del vehículo que él conducía; *ii)* la razón por la cual el 01/03/2017 tenía el vehículo en su residencia, y no en el parqueadero “*Los Alamos”* (fl. 23 c. 1).

Luego, obra el acta de descargos del 10/03/2017, en la que se identifica al demandante como conductor de la buseta “*8015”,* en la que el empleador preguntó al trabajador “*Por qué el día 1º de marzo se llevó el vehículo a su lugar de residencia, sabiendo que debe llevarlo al parqueadero Los Álamos de la ciudad de Pereira”* (fl. 24 c. 1), a lo que Luis Aníbal Acevedo Ruíz presentó el recibo No. 1653 del 01/03/2017 procedente de dicho parqueadero, pero al finalizar los descargos adujo que no recordaba “*si estuvo el vehículo parqueado en mi casa”* (fl. 24 y 25 c. 1).

En segundo lugar, el demandante sí incumplió con la orden impuesta por el empleador, como se desprende del siguiente análisis probatorio.

Milita en el expediente el recibo No. 1653 del 01/03/2017 frente al vehículo STP 215-8015 (fl. 99 c. 1), que si bien cuenta con el sello de la Empresa Arauca, Luis Aníbal Acevedo Ruíz al absolver el interrogatorio aceptó que él mismo había impuesto el aludido sello, además dicho recibo no da cuenta de la hora de entrada del vehículo al lugar, pero podría inferirse que ocurrió en la hora nocturna del día 1º de marzo.

También se escuchó la declaración de Javier Jiménez Gómez, que labora para la demandada desde hace 24 años y para el 01/03/2017 era jefe de mantenimiento, y por ello, contaba con un sistema satelital de seguimiento a los vehículos *Satrack*, el cual le arrojó para la madrugada del día 01/03/2017 que el vehículo “*8015”* que era conducido por el demandante, se encontraba ubicado en el Parque Industrial, sector ajeno al parqueadero asignado por la empresa para la disposición de los automotores.

En ese sentido, la juzgadora ordenó oficiar a la empresa Satrack para que allegara la información correspondiente a la ubicación del vehículo No. 8015 durante el día 01/03/2017 (fl. 82 c. 1), que una vez contestada por la aludida empresa dio cuenta de un reporte que contiene la “*placa, descripción, fecha GPS, fecha sistema, latitud, longitud, velocidad, dato, ubicación y sentido”* del automotor requerido (fls. 111 y 112 cd, c. 1).

Concretamente dicho informe señaló que el vehículo STP215 8015 estuvo desde las “*00:20”* hasta las “*05:17”* del día 01/03/2017, en estado “*apagado”* y ubicado en “*Pereira, vía urbana Pereira, Villa del Café, Pereira, Risaralda (…) Pereira, Cra 6, 63, Villa del Café, del Café, Pereira”* momento a partir del cual fue encendido (fl. 112 cd, c. 1).

Dirección que en georeferenciación[[4]](#footnote-4) corresponde al sector denominado “*Parque Industrial”* de Pereira, Risaralda; lugar que coincide con la residencia del demandante, tal como lo señaló al contestar los generales del ley previo al interrogatorio de parte absuelto.

Por último, obra la declaración de Diana Milena Jaramillo Henao que adujo convivir con el demandante, quien señaló que viven en el Parque Industrial de Pereira, y que su pareja en ocasiones llevaba la buseta que conducía a su residencia, conocimiento que tenía porque lo veía pasar por la avenida, se montaba en dicho vehículo y lo acompañaba a guardarlo en una bahía que quedaba a unas cuadras del domicilio que compartían. Además, señaló que el demandante llevaba el vehículo por autorización.

El anterior derrotero probatorio permite concluir que en efecto, el demandante conocía de la instrucción de Empresa Arauca S.A. de guardar el vehículo en un parqueadero, pues ninguna objeción mostró frente a la misma al rendir los descargos, y que en efecto en la madrugada del 01/03/2017 dicho vehículo se ubicaba en las inmediaciones de su lugar de residencia, por lo que la demandada logró acreditar la causa invocada para finalizar el contrato de trabajo.

Si bien Luis Aníbal Acevedo Ruíz al absolver el interrogatorio de parte adujo que durante los primeros meses del 2017 guardaba el vehículo dentro del Terminal de Pereira, pero que tuvo que continuar parqueando la buseta en su residencia porque el contrato entre dicho terminal y la demandada finalizó, y que solo hasta después del 01/03/2017 fue que le ordenaron guardarlo en el parqueadero “Los Álamos”, lo cierto es que ninguna prueba allegó para demostrar tal afirmación y por el contrario obra en el expediente respuesta emitida por el Terminal de Transportes de Pereira S.A. en la que señaló que “*no tuvo, ni ha tenido servicio de parqueadero con Empresa Arauca, puesto que no prestamos ese servicio”* (fl. 96 c. 1), aunque si dieron en arrendamiento un local destinado para parqueadero público a Hernando Tabares (*ibídem).*

Por último, es preciso anotar que el incumplimiento de las órdenes e instrucciones que imparta el empleador – num. 1º, art. 58 C.S.T. -, serán una justa causa de terminación del contrato en la medida que dicha trasgresión sea grave – num. 6º, art. 62 C.S.T. -; intensidad de la violación que si bien no fue apelada por el demandante, ahora resulta menester memorar que dicha conducta omisa aparece grave en el contexto del objeto social de la demandada consistente en “*la explotación de todo el territorio nacional de la industria del transporte terrestre automotor”* (fl. 17 c. 1), y en esa medida la adecuada guarda y disposición de los vehículos a través de los cuales ejercita tal objeto social resulta imprescindible y por ello, no puede dejar que al garete estos deambulen por la ciudad en un horario ajeno al servicio prestado.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, la decisión revisada se confirmará, costas a cargo del demandante ante la resolución desfavorable del recurso de apelación – num. 1º del art. 365 del C.G.P -.

**DECISIÓN**

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

**RESUELVE**

**PRIMERO:** **CONFIRMAR** la sentencia proferida el 12 de febrero de 2019 por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Pereira, dentro del proceso promovido por **Luis Aníbal Acevedo Ruiz** contra **Empresa Arauca S.A.,** por las razones expuestas en precedencia.

**SEGUNDO:** **COSTAS** a cargo del demandante y a favor de la demandada por lo expuesto en precedencia.

Notificación surtida en estrados.

No siendo otro el objeto de la presente audiencia, se eleva y firma esta acta por las personas que han intervenido.

Quienes integran la Sala,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ FRANCISCO JAVIER TAMAYO TABARES**

Magistrado Magistrado

1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [↑](#footnote-ref-1)
2. Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014. [↑](#footnote-ref-2)
3. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia de 16-05-2018. SL1650-2018, radicado 56981. M.P. Cecilia Margarita Durán Ujueta y Sentencia de 05-11-2014. SL15245-2014, radicado 45148. M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz. [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://www.google.com/maps/place/Parque+Industrial,+Pereira,+Risaralda/@4.8254266,-75.7341993,16z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x8e387e09bde3acc7:0xd03520ae1eaec77f!8m2!3d4.8250922!4d-75.7298805> [↑](#footnote-ref-4)