



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO DIECIOCHO LABORAL
DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, veinte de mayo de dos mil veintidós

PROCESO	Audiencia de alegaciones y Juzgamiento
DEMANDANTE	Arturo Correa Cano
DEMANDADO	Compañía Tornillos y Partes Plaza S.A.
RADICADO	05001 41 05 003 2018 01126 01
PROVIDENCIA	Sentencia 79 de 2022
INSTANCIA	Grado Jurisdiccional de Consulta
DECISIÓN	Confirma

Procede el despacho a revisar en el grado jurisdiccional de consulta la sentencia emitida por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN, en el proceso ordinario laboral de la referencia con fundamento en la Sentencia CC C-424-2015 que determinó que “también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario”, en armonía con lo dispuesto en el artículo 69 del CPTSS, modificado por el artículo 14 de la Ley 1149 de 2007 y artículo 15 numeral 2 del Decreto 806 de 2020.

ANTECEDENTES

El demandante llamó a juicio a la Compañía Tornillos y Partes Plaza S.A. con el fin de que sea declarada sin justa causa la terminación del contrato de trabajo y, en consecuencia que, le asiste derecho a la indemnización de que trata el artículo 64 de CST, igualmente, al pago de los intereses causados hasta la fecha del pago efectivo de la sentencia y/o indexación, además por las costas, gastos y agencias en derecho.

Argumentó sus pretensiones en que se vinculó el 16 de enero de 2004 al servicio de la entidad demandada por contrato a término definido por 1 año, para ejercer la labor de auxiliar de bodega con una asignación salarial de un mínimo legal mensual vigente. Posteriormente, en el año 2007 fue ascendido, realizando funciones de ventas de mostrados hasta el año 2010, año en el que nuevamente fue ascendido al cargo de vendedor externo visitando clientes de correría por zonas, tales como, Urabá, Bajo Cauca, Oriente y Chochó.

El 22 de mayo de 2018 después de haber sido citado a descargos por ofrecerle a un cliente de la compañía mercancía por su cuenta y a su favor, fue despedido.

La motivación del despido fue del siguiente tenor:

El hecho de que no haya podido realizar la venta de los productos que ofreció a su nombre no quiere decir que el comportamiento no haya sido consciente, diligente con el firme propósito de sacar provecho en beneficio propio, y por lo tanto que no haya sido de mala fe, desleal y deshonesto de su parte, y es esto lo que precisamente, y su condición de vendedor lo que hacer más gravoso, pues la empresa depositó toda la confianza en usted, y resulta que la aprovechó pero en provecho y en perjuicio de quien lo contrató a sabiendas de que era una conducta prohibida y causal de terminación del contrato con justa causa.

Nadie nos puede asegurar hoy que esta conducta no hubiera estado ocurriendo con anterioridad, ni que esta fuera la primera vez; y no vamos a esperar para verificarlos, la confianza depositada en usted se perdió, y con ella esta relación laboral.

Por su parte, la entidad demandada aceptó como ciertos los hechos relacionados al vínculo laboral que existía entre las partes y las funciones que realizó el demandante durante su paso por la compañía. Sin embargo, resaltó que la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa al constituirse una falta grave e injustificable, descrita así en el reglamento interno de trabajo, tal y como se expresó en la carta donde se comunicó dicha decisión.

Con relación a los hechos que motivaron las diligencias de descargos que llevaron a la empresa a tomar la decisión, indicó que el pedido realizado por el cliente fue recibido por el demandante el 14 de enero de 2018, sin embargo, no lo tramitó al evidenciar que los artículos solicitados no se encontraban en ese momento en la bodega, recomendando al cliente comprar los artículos por medio de él, sacando un provecho personal, y más, cuando conocía perfectamente el mercado y todos los proveedores de lo que ellos requieren.

En su defensa y para salvaguardar los intereses la entidad, propuso las excepciones que denominó: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido y prescripción.

DECISIÓN DE INSTANCIA

EL JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN mediante sentencia 53 del 18 de mayo de 2021, absolvió a la entidad demandada de todas las pretensiones incoadas en su contra al evidenciar que la empresa estableció en su reglamento interno de trabajo como falta grave los actos realizados por el hoy demandante, y, por ende, estaba facultado para realizar la terminación del contrato de trabajo de manera inmediata.

Destacó que la jurisprudencia ha sido enfática en distinguir dos situaciones diferentes de las causas de terminación del contrato de trabajo con justa causa, la primera cuando se presenta cualquier violación grave de las obligaciones especiales, de acuerdo al artículo 50 y 60 del código sustantivo del trabajo, que muestra una causa genérica y admite calificación del juez.

La segunda, cuando se presenta cualquier falta grave pero calificada como tal, es decir descrita dentro de las conductas u omisiones por parte de reglamento interno de trabajo, el estatuto de convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Situación que se ajusta al caso particular, sin lograrse evidenciar una justificación al actuar del demandante, por el contrario, advierte el despacho inconsistencias entre la declaración rendida en audiencia por el señor Correa Cano y las respuestas contenidas en el acta de descargos firmada por él, sin encontrar reparo alguno a las diligencias de descargo realizada.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Mediante memorial allegado a esta judicatura por medio de correo electrónico el 22 de abril de 2022, el apoderado judicial de la parte actora presentó alegatos de conclusión en grado jurisdiccional de consulta, los cuales argumentó de la siguiente manera:

PRIMERO

El reglamento del trabajo de la empresa en comento en sus artículos 57 y 58 ordena así:

57. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculcado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva.

58. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el artículo anterior.

A su vez el Código de procedimiento laboral, ordena lo mismo así

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Y la constitución nacional también ordena el debido proceso.

ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas.

Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio.

En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. /.../

De lo dicho resaltamos como al Demandante Arturo Correa NO se le siguió el debido proceso ni se le garantizó el derecho de audiencia, defensa y contradicción; pues cuando era obligación del empleador oírlo en descargos directamente, con dos testigos no lo hizo así; y por el contrario se le disciplinó sin pruebas como se hizo porque ninguna prueba se recaudó al respecto antes de despedirlo ni se le puso de presente nada /ni con antelación se le lanzaron los cargos para que se defendiera/, /pues ni tan siquiera una Acta de los hipotéticos hechos acontecidos en enero 14 de 2018 se le puso de presente ni nada/; así mismo la diligencia de despido NO la realizó el Empleador o su Delegado /Jefe de personal o Administrador, conforme al reglamento del trabajo, es decir su “Juez natural”/ sino una secretaria a quien lo único que le correspondía era hacer el Acta de descargo nada más según el reglamento de trabajo /y de éste modo el empleador que era el Juez natural NO escuchó los descargos de su trabajador tampoco/ es decir que el empleador también se negó a escucharlo directamente como es su obligación. De ésta manera, se le faltó a los derechos y principios de, el Juez natural y el debido proceso. Recordando claro que tampoco se levantó un acta en relación a los hechos acontecidos en enero 14 de 2018. Y así fue que tampoco antes de la sanción NO se escuchó al trabajador como lo manda la ley. Por el contrario, pues se le hizo un juicio sumario sin fórmula legal ni debido proceso ni defensa natural ni técnica ni derecho a la contradicción ni nada ajustado al debido proceso.

A así fue que antes de aplicar la sanción disciplinaria /como es legal/ se negaron a escuchar al empleado y en un sainete o remedo de proceso y juicio, o mejor mediante un juicio sumario de manera ilegal despidieron al empleado /siendo el empleador juez y parte “sin ningún control o garantía al trabajador” y violentando al trabajador y sus derechos y la Ley lo echaron/ que por:

utilizar información reservada; porque su comportamiento era para sacar provecho propio; y era de mala fé, desleal y deshonesto de su parte; y esto es lo que precisamente y su condición de vendedor lo hace más gravoso; la empresa le dio confianza y él aprovechó en provecho propio y en perjuicio de quien lo contrato;/.

Y /Nadie nos puede asegurar hoy que esta conducta no hubiera estado ocurriendo con anterioridad, ni que ésta fuera la primera vez; Y NO VAMOS A ESPERAR PARA VERIFICARLO, la confianza depositada en usted se perdió/...

/y a fin de prevenir hechos más lamentables/

/ver nota de despido de mayo 22 de 2018 f-14/

O sea que le dijeron que lo echaban: por lo que hubiera pasado en el pasado y en el presente, sin determinar nada concreto ni cuándo, ni específico; y por usar información reservada /que no maneja/ y por lo que pudiera pasar en el futuro. /.../

Es decir que lo echaron por si las moscas

Lo que es muy grave en un estado social de derecho donde se respeta el derecho y el debido proceso, como el nuestro. Es decir que lo echaron de forma irregular.

Es decir que lo despiden por toda una serie de apreciaciones subjetivas “supuestos sin corroborar ni establecer” que no se concretaron no se discutieron ni se probaron en el debido proceso disciplinario. Además, que agotada la supuesta diligencia de descargos de inmediato lo despiden Y SIN NINGUNA PRUEBA AL RESPECTO, es decir /o que significa/ que la decisión de despido estaba tomada antes de realizarse la diligencia de descargos violando el debido proceso.

SEGUNDO

No podemos estar satisfechos con esta de decisión primera instancia cuando se inspira en que el debido proceso se cumplió y que se niega a ver que el despido lo justifican por lo que pudiera pasar en el futuro y por lo que hubiera sucedido en el pasado, pero SIN pruebas desconociendo los 14 años laborados del trabajador. O sea, “lo echaron...” por si las dudas, para prevenir ¿? ¿Que? ... y olvidando que la buena fe se presume y la mala fe se demuestra. ¡lo cual aquí nunca se hizo ni ocurrió!

Sin lugar a dudas el despido es injusto cuando se valora que una Empresa comercializadora como la demandada capacita y adoctrina a sus vendedores hasta hacerlos agresivos como VENDEDORES LIDERES Y DE SERVICIOS en el mercado A TRAVES DE UNA VISION Y UNA MISION que les adoctrina tres cuatro veces al año a sus empleados en procura que atiendan mejor a sus clientes /y logren la fidelización de los clientes/, y sin embargo cuando el vendedor frente a una necesidad latente y presente de un cliente sale a brindarle múltiples soluciones de mercado solo temporal y para ayudarlo a salir del paso y /de donde encontrar una mercancía que hace falta con urgencia y que la empresa no tiene en ese momento/ y que tiene que cumplir, entonces con la fidelización del cliente entonces lo sancionan con despido /olvidando que éste Vendedor obra de buena fe por virtud del adoctrinamiento de la misión y la visión que le hicieron aprender hace ya 14 años/ para garantizar la atención y el servicio a la clientela fidelizada. Y sin considerar que este vendedor hizo su mejor esfuerzo para servir al cliente a solucionar una dificultad temporal y poder mantenerlo en el seno de su empresa.

TERCERO

Desconoce el Sr Juez de primera instancia, que la comercializadora tuvo conocimiento de los hechos ocurridos en enero de 2018 a inicios del mismo año y sin embargo no levantó un Acta de lo ocurrido ni dio inicio al proceso disciplinario debidamente “debiendo lo hacer”, el cual solo lo adelantó en el quinto mes del mismo año, entonces increpamos si era su obligación y ya conocía el hecho, porque faltó así al principio de immediatez y porque no lo hizo de inmediato y dejó constancia en Acta de lo mismo. /es decir porque violó el debido proceso en contra del trabajador de este modo/

Por que si es claro conforme a la Ley y al reglamento de trabajo que el Acta de descargos sólo la hace el Juez natural con “escucha directa” del empleador /o su delegado o sea el

Jefe de Recursos Humanos o Administrador/ porque la audiencia de descargos la hace una secretaria cuya función es solamente levantar el Acta como lo manda el reglamento del trabajo interno. NEGÁNDOLE la asistencia moral y física de sus dos testigos y el juez natural y negándole la posibilidad de imparcialidad negándole el debido proceso y faltando al reglamento de trabajo y la ley. Esto es muy grave porque aquí el trabajador fue procesado y despedido sin garantías por su par o sea la secretaria....

Recordando claro que ninguna cláusula de confidencialidad tiene un vendedor que tiene que estar es pregonando los precios de los productos a los cuatro vientos y entregándoselos a los clientes fidelizados y atendiendo la clientela. Porque ese es su mecanismo de seducción y atracción para lograr clientela y no otro y eso es y así funciona el libre mercado NO funciona de ninguna OTRA MANERA.

Y es por todo ello que se registra el despido sin justa causa porque primero adoctrinan al vendedor a que recite la misión y visión de la empresa y comprendan que son vendedores agresivos líderes en precios y servicios lo cual estos aprenden de buena fe y entonces salen ellos a brindar soluciones y alternativas a los clientes y luego tiene dificultades cuando no debería ser así. Y los echan como en éste caso.

Es decir, Señor Juez de consulta, que si todo esto se hubiera ventilado como es debido siguiendo el debido proceso y de mandato legal oportunamente en el proceso disciplinario de éste trabajador; le hubieran permitido al trabajador defenderse y explicar la situación, ¡si le hubieran lanzado cargos!, y no lo hubieran echado como lo despidieron/por una Acta que hizo una Secretaria vulnerándole todos sus derecho y garantías de audiencia y defensa y contradicción; como lo hizo su par o sea la Secretaria/. PERO como no se le garantizó el debido proceso, por eso lo echaron, como surge del desarrollo de este arbitrario proceso sumario ilegal....

Olvidando la debida audiencia y las contrariedades y malquerencias y rencillas que existen entre lo pares y que por eso la debida audiencia se realiza ante un superior no uno igual o par al disciplinado. Por eso la audiencia se hace ante la autoridad y el empleador y su delegado legal no improvisado según la ley y el reglamento de trabajo interno. Lo otro es una burla a la ley y los derechos al trabajador como en este caso.

CUARTO

Del desarrollo del proceso judicial surge y tenemos entonces QUE.

El interrogado de parte Luis Aparicio afirmó y resaltamos esto.

Que los hechos ocurrieron en enero 14 de 2018 y la audiencia de descargos se realizó en mayo 7 de 2018 mientras investigaban y que el acta de descargo la hizo la secretaria Doris Arango. /nótese como de dicha investigación nada se hizo y nada se informó a Arturo Correa al respecto siendo obligación del patrono y derecho del trabajador/. Es decir que /no hubo lanzamientos de cargos previamente/

Que la capacitación la hace recursos humanos y que no tiene alcance para decirlo, que se les capacita sobre los productos que importa y el servicio seguramente.

Que efectivamente la falta no ocurrió porque lo cogieron por obrar así y lo echaron /anticipándose a toda explicación y al debido proceso/

Que Doris hacia y debía hacer las Actas de descargos /se resalta que la función de Doris era solo hacer el Acta NO diligenciar ni presidir la Audiencia de descargos como lo hizo/. Entonces increpo ¿y dónde quedan entonces las garantías que hay que brindarle al trabajador?

Y que las condiciones en que se hizo están en el Acta /observar que se realizó sin testigos y la hizo la Sra Doris a quien no correspondía, vulnerando la garantía de Arturo Correa/.

Que correspondía al Administrador no a la secretaria presidir la diligencia de descargos NO a Doris, como lo manda el reglamento del trabajo interno.

Que la única constancia que quedó de lo ocurrido es el Acta de descargos /pues previamente no le lanzaron cargos al respecto/. /es decir que nada se investigó ni nada soportaba el proceso disciplinario o sea ni un memorando ni un llamado de atención ni nada. Además, que mucho tiempo pasó desde los hechos hasta los descargos cinco meses, es decir que se faltó así al principio de inmediatez de la prueba y al debido proceso/.

Que Doris la secretaria pasó sólo al trabajador a los descargos y que él o sea Luis Aparicio ni nadie presidio la diligencia. Increpo ¿dónde queda la institución del juez natural y la autoridad; no es extraño ser un par “Doris la Secretaria” instructor, investigador, juez y parte en un proceso que termina despidiéndome y dañándome la vida?

Que la secretaria Doris habló con la Empresa Postelectras para investigar lo ocurrido y está plasmado en el Acta de descargos /al respecto notamos como consta al respecto que nada se investigó que no existe una Acta /ni descargos ni lanzamiento de cargos ni nada similar/, ni un Memorando ni un requerimiento al respecto para Arturo Correa por lo sucedido en enero 14 de 2018, y ni siquiera obra en el expediente constancia de lo

acontecido en ese momento siquiera como era obligación del empleador conforme al art 57 del reglamento de trabajo. Y en cambio de buenas a primeras se da inicio a una diligencia disciplinaria de descargos en el quinto mes del año 2018. Y así mismo tampoco se le puso de presente lo sucedido a Arturo Correa lo sucedido con anticipación, ni nada siendo su derecho/.

Que efectivamente la empresa busca fidelizar a los clientes con el servicio y alternativas con sus vendedores líderes.

Cuando se le preguntó por la mercancía si sí la había o no respondió /es decir que la mercancía no la había y ya habían pasado 17 días y no la despachaban/.

Que, para defenderse Arturo Correa, tuvo los descargos con la compañera Doris Arango la compañera /es decir que se faltó; al juez natural, a la imparcialidad y el mismo principio de autoridad/.

El interrogado de parte Arturo Correa afirmó y resaltamos esto. Que para la época es vendedor externo y asesor al cliente.

Si no había un producto de la marca se podía ofrecer otras para fidelizar el cliente y se facturaba por Tornillos y Partes la comercializadora.

Por eso se sugirió al cliente que comprara los tornillos luego que habían pasado mas de 15 días sin despachar el pedido y la Empresa no le solucionaba nada lo de la mercancía. Y entonces se le sugirió que los consiguiera él. NO que yo se los conseguía.

Informó que sugirió al cliente que comprara los tornillos con otro proveedor porque la empresa no los tenía porque no había transporte, había un paro.

Y le dio el costo de la lista de precios de venta de Tornillos y Partes yo trabajo para la Empresa. Así Arturo sugirió y dio el precio de la empresa, pero no cotizó y se le dijo al cliente que podía ir a ese lugar por ellos. Pero yo no.

El cliente pedía lo que tenía la empresa Tornillos y Partes.

Una de mis funciones era hacer seguimiento a la mercancía para el servicio al cliente y cada día yo preguntaba si ya habían hecho el despacho de Postelectras y no lo habían hecho y ya habían pasado 17 días. Yo no lo ofrecí. Nunca antes tuve alguna dificultad.

El testigo Ronal Muñoz afirmó y resaltamos esto.

Que en Medellín en la Empresa Tornillos y Partes No había Jefe de Personal y recursos Humanos y Arturo Correa era compañero y que él Ronal servía allí como despachador que a Arturo lo echaron por unos tornillos porque le dijo a un cliente donde conseguirlos. Los vendedores externos asesoran al cliente.

Que a ellos los capacitaban según la visión y la misión para mejorar el servicio, el procedimiento de Arturo fue que orientó al cliente para brindar soluciones porque había una clausula penal en el tiempo de entrega de la mercancía.

Arturo lo llamaron a descargos sólo y no se pudo defender y lo echaron el salió con Doris que le hizo los descargos.

De los hechos sucedidos NO se dejó constancia. Y no le dejaron aclarar la situación con Postelectras, y como no había constancia no pudo defenderse.

En la empresa la capacitación era 3 o 4 veces al año para dar soluciones a los clientes y fidelizarlos.

Cuando no hay una mercancía en la empresa se va y se busca en otros proveedores y se factura por Tornillos y Partes.

La mercancía no la había y ya llevaban 17 días sin despacharla y el plazo era 3 días.

Arturo era vendedor y no manejaba información reservada y cuando salió de la audiencia de descargos salió echado.

Si fuera para sacar beneficio propio, Arturo lo enviaban a consignar y nunca paso nada, Postelectras sigue comprando a Tornillos y Partes.

Que el Ronal como despachador y jefes de seguridad se mantenía en movimiento paseándose por toda la empresa.

QUINTO

Conforme al decreto de pruebas es de notar como todos los testigos concurrieron debida y oportunamente en varias ocasiones y habrían de ser oídos pues se pidieron y decretaron; y sin embargo solo uno fue escuchado.

SEXTO

En el derecho laboral, existe la institución “extra y ultra petita” y de ser el caso en esta situación debe aplicarse, pues dice la norma al respecto Decreto 2158 de 1948.

ARTICULO 50. EXTRA Y ULTRA PETITA. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> El Juez de primera instancia podrá ordenar el pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que éstas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley, y siempre que no hayan sido pagadas.

Ahora en éste caso es evidente que por los hechos que originan el proceso procede la sanción extra petita; pues se puso de presente y se discutió el debido proceso como se discute de presenta en todo evento judicial; además que con claridad se evidencio la violación al mismo y la manera en que siempre el Demandado trato y brego de ocultar el modo de la violación al debido proceso; pese a que siempre salió a flote dicha contrariedad con el debido proceso /y que el Sr Juez de oficio lo descarnó y mostró y por eso ocultaba siempre y negaba lo relativo a la misión y la visión, pese a la insistencia del Sr Juez/.

Además, es evidente que de los hechos discutidos afloró el despido injusto por el proceder del Empleador, porque al procesar y echar al trabajador lo disciplinaron vulnerándole todos sus derechos y garantías legales, sustanciales procesales para sus defensa, tales como; debido proceso, contradicción, juez natural, jerarquía y autoridad; el debido proceso a la información previa a los descargos la falta de asistencia o acompañamiento entre otras y así

todo ello como lo hemos mostrado hace que el despido sea injusto y motiva su indemnización como lo pedimos.

SEPTIMO

Respecto, al debido proceso afirma la norma y la jurisprudencia y ressaltamos Sentencia C-593/14

3.6.2.2 Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.

/.../

Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

/.../

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno

de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplan, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vii) la imposición de una sanción

proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria¹.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia.

1 Ibídem. Reiterada por la sentencia T-917 de 2006.

2.1 CONCLUSIONES

/.../

En este orden de ideas, se recordó que el derecho constitucional al debido proceso se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. En el campo laboral, ello se traduce en la obligación de los patronos de fijar en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que aseguren el cumplimiento de la referida prerrogativa constitucional.

A todas estas señor Juez no puede existir un despido justo que se funde en un indebido proceso “sumario” y violatorio de todo los derechos y garantías del trabajador, faltando al juez natural, realizado por la Secretaria Doris sin ninguna garantía procesal legal ni del reglamento del trabajo interno “es decir un despido hecho por el par del trabajador “su par” que fungió como investigador, instructor juez y parte” con instrucciones previas de despedir al disciplinado. Y es por eso que ROGAMOS que se revierta la decisión de primera instancia y que en cambio se nos conceda la reparación correspondiente, de acuerdo con nuestra pretensión en lo referente a “las mejores declaraciones y condenas extra y/o ultra petita” que se hizo.

TRÁMITE PROCESAL

En ese estado de cosas, se concluye que el proceso se tramitó en debida forma reuniéndose sus presupuestos de validez, toda vez que este despacho es competente para estudiar del presente proceso con fundamento en lo dispuesto en la sentencia C-424 del 8 de julio de 2015 emitida por la H. Corte Constitucional, se dio el trámite ordenado por la ley procesal y no se encuentra causal alguna de nulidad que invalide todo o parte de lo actuado.

En cuanto a los presupuestos de eficacia, se observa que se formuló demanda en cumplimiento de los requisitos establecidos para ello, las partes estuvieron representadas

por apoderados judiciales idóneos y están acreditadas las capacidades para comparecer al juicio, por lo cual se pasa a resolver de fondo el asunto aquí planteado.

PROBLEMA JURIDICO

La controversia jurídica radica en determinar si la desvinculación del demandante se presentó sin justa causa y, en consecuencia, le asiste derecho a la indemnización de que trata el artículo 64 de CST, igualmente, al pago de los intereses causados hasta la fecha del pago efectivo de la sentencia y/o indexación, además por las costas, gastos y agencias en derecho.

Debiéndose concluir que quedó demostrado en las diligencias que el motivo que impulsó el despido del demandante, los cuales fueron confesados en la diligencia de descargo, está expresamente contemplado como falta grave en el reglamento interno del trabajo, situación que facultaba a la entidad para dar por terminado el contrato de trabajo, razón que impide acceder a las pretensiones deprecadas por el demandante, y en su lugar confirmar la sentencia que se consulta por las razones que pasan a explicarse:

CONSIDERACIONES

De acuerdo al principio de la carga de la prueba, a la parte actora le corresponde demostrar los supuestos fácticos en los cuales funda su pretensión y al demandado los hechos en que basa la excepción según el artículo 167 CGP. Por su parte, el juez debe tomar la decisión con fundamento en la prueba real y oportunamente allegada al proceso según el artículo 164 del CGP.

Con lo que respecta a la calificación del despido es sabido que en esta materia al trabajador le basta con acreditarlo y en caso de discutirlo, demostrar la existencia de trámite especial para adoptar la decisión del despido, para que el ex empleador asuma la carga de demostrar que para tomar esa decisión se ajustó en todo a los parámetros legales consagrados al respecto, esto es, a los procedimientos contemplados para ello, y además que su decisión obedeció a una justa causa. Entre otras tantas sentencias, frente a la declaratoria de despido del trabajador, la H. Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación Laboral, se pronunció en sentencia de julio 25 de 1991, con ponencia del Magistrado Dr. Hugo Suescún Pujols, así:

(...) De la misma manera como en el caso del despido injusto le basta al trabajador probar el hecho de la terminación del contrato de trabajo por decisión del empleador para que este asuma la carga de la prueba de su justificación, en el caso del despido ilegal afirmado por el trabajador, le bastará a este acreditar la existencia del trámite convencional o reglamentario para que el patrono deba asumir la carga de demostrar su adecuado cumplimiento...”... “ si se afirma en la demanda la existencia de un despido injusto, el demandado se defiende suficientemente si limita su excepción a la invocación y prueba de los hechos, que a su juicio, justificaron el despido (...)

En este caso, como se ha dicho no se discute que la finalización del vínculo se dio de manera unilateral por parte del empleador, correspondiéndole a este demostrar que obedeció a una justa causa.

Ahora, en cuanto a la forma en que debe indicarse la razón del despido, vale la pena señalar que el motivo de terminación unilateral del contrato debe ser aducido claramente al trabajador, de manera que inequívocamente tenga conocimiento de su causa, y pueda ejercer apropiadamente su derecho de defensa, sin que posteriormente puedan esgrimirse causas adicionales o diferentes a las inicialmente indicadas.

Respecto a la forma en que debe indicarse la causa de la finalización del vínculo, la jurisprudencia laboral ha indicado que debe hacerse de manera clara, al momento del fenecimiento, sin importar si se realiza la adecuación normativa; si se manifiestan los hechos originarios de la terminación del contrato sin adecuación normativa o si se describen los hechos y se realiza la adecuación normativa; en todo caso, lo que importa es que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa; pero según como se mencione la causa, deberá ser el análisis del juez. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia 6847 de octubre de 1994. MP Francisco Escobar Enriquez, dejó por sentado lo siguiente:

(...) De consiguiente, para que se estructure el modo de terminación que se viene examinando es esencial la alegación de la justa causa.

En lo que hace a los requisitos de esta alegación la exigencia legal es que se efectúe "en el momento de la extinción", de aquí que no haya obstáculo para que puedan adoptarse las formas verbal o escrita, pero por obvias razones probatorias es preferible la forma escrita. No se imponen otras condicionantes respecto de la manera como debe expresarse la causa, salvo las que se desprenden de la naturaleza misma del mecanismo esto es que consista en una manifestación lo suficientemente clara e inequívoca. Por lo tanto, es plausible que se aduzca la justificación así:

- a) Citando exclusivamente la norma que la contempla sin indicar el hecho, aunque esta modalidad es riesgosa por la posibilidad que hay de que se incurra en un error jurídico por mala adecuación o por simple yerro en la cita.
- b) Expresando escuetamente el hecho que la configura sin ninguna cualificación o invocación normativa.
- c) Manifestando el hecho pero calificándolo jurídicamente o mencionando las normas jurídicas que lo respalden como causal de terminación. Y para esta hipótesis es importante aclarar que cualquier clase de error en la calificación jurídica o en la invocación de los textos de respaldo no invalida la justa causa.

En todo caso lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante, sin que constituya requisito el que se le informe acerca de las normas legales, convencionales o reglamentarias que puedan respaldar la causa invocada y menos aún que se señalen con

precisión o en forma exhaustiva. Es que tal exigencia no se compadecería con la índole de las relaciones laborales, en desarrollo de las cuales muchas veces los contratantes y principalmente el trabajador, carecen de asesoría competente o de información jurídica oportuna y suficiente. Desde luego, se reitera que no hay óbice para que el contratante que decide la desvinculación califique jurídicamente el hecho o circunstancias invocados, pero si se equivoca al hacerlo, si su calificación es precaria o si no menciona todas las normas de respaldo, no se hace nugatoria la justificante, pues lo que interesa es su claridad en el aspecto fáctico. De otra parte, si el asunto se somete al escrutinio judicial, compete al juez del conocimiento efectuar sin limitaciones la confrontación jurídica que corresponda.

En este caso, se observa que en garantía al derecho de defensa que le asistía al demandante fue citado a diligencia de descargos, en donde confesó el actuar reprochable que, además, está expresamente contemplada como una falta grave en el reglamento interno de trabajo. Advierte el despacho que, si bien el demandante en el interrogatorio de parte intentó inducir al error con sus declaraciones completamente contradictorias a la realizada en la diligencia de descargo, no resultan del recibo de esta judicatura las declaraciones realizadas en audiencia, al encontrarse el acta de descargos firmada por él (ítem 06 del expediente digital. fl. 42).

Aunado a lo anterior, el demandante no deja debidamente justificado su actuar reprochable y mucho menos el cambio en sus declaraciones, nótese como indicó en un principio que su acción con el cliente de la demandada fue “le sugiero yo, este proveedor los tiene, con mucho gusto si quiere yo le colaboro y le informo cuanto le vale, pero usted se los compra al proveedor, hasta ahí supe yo del cliente” mientras que en el acta de descargos indicó “sugerí yo vendérselos de mi parte según los correos enviado, si le servía el precio, como el precio no le sirvió obviamente no me los compro”, así muchas otras inconsistencias como que no le dio precio, cuando claramente dice en la confesión realizada en las diligencias de descargos “como el precio no le sirvió obviamente no me los compro”.

Del análisis de la misiva en que se dio por terminado el contrato de trabajo (ítem 01 del expediente digital. fls. 37 al 39), se extrae que la situación fáctica descrita por el empleador se circunscribe a lo preceptuado en las normas del reglamento del trabajo literal D y E del artículo 46, numeral 6 y 13 del artículo 51, numeral 4, 8 y 16 del artículo 56, numeral 1, 4 y 5 del artículo 58 y numeral 2, 5 y 6 del artículo 62. Los cuales rezan lo siguiente:

ARTICULO 46. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

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

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

ARTICULO 51. Son obligaciones especiales del trabajador:

(...) 6. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de

manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

13. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

ARTICULO 56. Constituyen falta grave, además de las consagradas en los contratos de trabajo, cuando ocurran sin justificación así sea por primera vez, las siguientes:

(...) 4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones o prohibiciones contractuales o reglamentarias.

(...) 8. Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses del empleador o negociar bienes, mercancías o servicios del empleador en provecho propio o de terceros

(...) 16. Vender u ofrecer productos o servicios no autorizados por la empresa.

Respecto a la inmediatez como requisito para aducir una justa causa para definir la finalización del vínculo ha indicado la jurisprudencia laboral que debe existir inmediatez entre los hechos que se aducen como justificativos del despido y la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, de manera que no exista duda de que fue ese hecho y no otros los que motivaron la ruptura unilateral del contrato de trabajo, impidiendo así que se pueden invocar por el empleador causas que fueron toleradas en el desarrollo contractual, convirtiéndose por el paso del tiempo una justa causa en injusta para el finiquito, así ha sido expresado “debe existir inmediatez en la terminación del contrato por justa causa, pues la extemporaneidad en la decisión rompe el nexo causal entre el motivo alegado y la finalización del vínculo, por lo que el despido se podría tornar injusto”

Por su parte, la H. Corte Constitucional en la sentencia C 1037 de noviembre de 2003, M.P Dr. Jaime Araújo Rentería, explicó sobre el tema lo siguiente:

La terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna, pues si bien el legislador no ha establecido límites máximos para invocar la determinación, ello no significa que no deba mediar un término razonable entre lo uno y lo otro. Lo contrario daría a entender que el empleador condonó o dispensó la presunta falta.

Este tiempo razonable inicia desde el momento en que el empleador conoce los hechos que determinan la medida. De no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido se configura como ilegal.

En este caso, en efecto quedó probada la inmediatez entre la ocurrencia de los hechos reprochables y la decisión de terminación del contrato de trabajo, nótese como los hechos que llevaron a la decisión de finiquitar el vínculo laboral empezaron en el mes de enero de 2018, tal y como quedo dicho por el demandante en el escrito de la demanda y aceptado por la entidad demandada en la contestación de la misma, las diligencia de descargos se realizó el 07 de mayo de 2018 (ítem 01 del expediente digital. fl. 35), y la Carta de terminación de contrato laboral data del 22 de mayo de 2018 (ítem 01 del expediente digital.

fls. 37 al 39), término que considera esta judicatura razonable entre lo uno y lo otro, demostrándose la inmediatez y la existencia del nexo de causalidad entre los hechos reprochables y la decisión adoptada.

Teniendo en cuenta todos los argumentos plasmados con anterioridad comparte este despacho la tesis expuestas por el juzgado de conocimiento, sin encontrar reparo a la decisión adoptada. En consecuencia, confirmará en su totalidad la sentencia que se revisa en consulta.

Sin costas en el grado jurisdiccional de consulta.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO DIECIOCHO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR en su totalidad la sentencia 53 del 18 de mayo de 2021 proferida por el JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

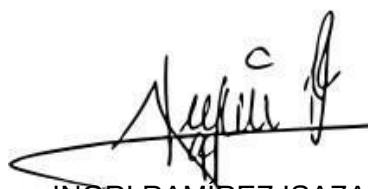
SEGUNDO: Sin costas en esta instancia.

TERCERO: ORDENAR la devolución del expediente al Juzgado de origen.

NOTIFIQUESE,



ALBA MERY JARAMILLO MEJIA
JUEZA



INGRID RAMIREZ ISAZA
SECRETARIA

IRI