

CONSTANCIA SECRETARIAL: Se deja en el sentido de que dentro del presente proceso ninguna de las partes presentó alegatos de conclusión por escrito dentro del término establecido para tal efecto.

Pereira, 3 de octubre de 2022

DIEGO ANDRÉS MORALES GÓMEZ

Secretario

Sin necesidad de firma Artículo 2, inciso 2 Decreto Presidencial 806 de 2020 y artículo 28 del Acuerdo PCSJA20-11567

Radicación No.: 66170-31-05-001-2019-00491-01
Proceso: Ordinario Laboral
Demandante: Jefferson David Valencia Hernández
Demandado: Alpaca SAS en liquidación judicial
Juzgado: Laboral del Circuito de Dosquebradas

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA PRIMERA DE DECISION LABORAL**

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

Pereira, cuatro (04) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Acta No. 181 del 3 de noviembre de 2022

Teniendo en cuenta que el artículo 15 del Decreto 806 del 4 de junio de 2020, adoptado como legislación permanente a través de la Ley 2213 de 2022, estableció que en la especialidad laboral se proferirán por escrito las providencias de segunda instancia en las que se surta el grado jurisdiccional de consulta o se resuelva el recurso de apelación de autos o sentencias, la Sala Primera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira, integrada por las Magistradas ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN, como Ponente, y OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA, y el Magistrado GERMÁN DARIO GOEZ VINASCO, procede a proferir la siguiente sentencia escrita dentro del proceso ordinario laboral instaurado **Jefferson David Valencia Hernández** en contra de **Alpaca S.A.S. en reorganización.**

PUNTO A TRATAR

Por medio de esta providencia procede la Sala a revisar en grado jurisdiccional de consulta la sentencia proferida el 2 de junio de 2022 por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, la cual fue totalmente adversa a los intereses del trabajador y no fue apelada. Para ello se tiene en cuenta lo siguiente:

1. Demanda y la contestación

Solicita el demandante que se declare que la empresa Alpaca S.A.S., en reorganización, terminó sin justa causa y de manera unilateral el contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, celebrado del 25 de mayo de 2017 hasta el día 24 de noviembre de 2017.

Como consecuencia de lo anterior, procura que se ordene a la demandada pagar a su favor el valor correspondiente a la indemnización por la terminación del contrato individual de trabajo a término fijo sin justa causa, así como al pago de perjuicios morales.

Por último, pide que se condene a la demandada al pago de las costas y agencias en derecho del presente proceso.

Para fundar dichos pedidos manifiesta que el 25 de mayo de 2017 se vinculó laboralmente con la empresa Alpaca S.A.S. en reorganización, mediante un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, desempeñando el cargo de analista de compras.

Refiere que la relación laboral tenía un término de duración de 6 meses, los cuales iban hasta el 24 de noviembre de 2017, con una remuneración de \$1.200.000, más un auxilio por rodamiento equivalente a \$450.000.

Refiere que, el día 3 de enero de 2018 se modificó el contrato de trabajo a término fijo de seis meses -con vigencia entre el 25 de noviembre de 2017 y el 24 de mayo de 2018-, desempeñando el cargo de coordinador de compras, percibiendo una remuneración de \$1.500.000.

Añade que el 21 de enero de 2019 la demandada le comunicó la apertura de un proceso sancionatorio en su contra, bajo el argumento de que en la auditoría que se llevó a cabo en el computador portátil que le fuera entregado por esa empresa, se encontró información ajena lo que constituía una falta grave establecida en las leyes laborales como en el reglamento interno del trabajo.

Indica que una vez surtida la diligencia de descargos, el día 24 de enero de 2019 se le comunicó que su contrato de trabajo fue terminado con justa causa, motivando el despido por su comportamiento y una falta de compromiso con sus obligaciones que generaron un perjuicio económico a la empresa.

Alega que la empresa ha violado las disposiciones normativas que consagran el procedimiento para el despido, toda vez que en la comunicación de la apertura del proceso sancionatorio y citación a la diligencia de descargos -que se hizo sólo a dos días de llevarse a cabo la auditoría- no se anunció la falta al reglamento; además, el despido fue desproporcionado, pues no se sustenta en prueba alguna que demuestre el perjuicio causado a la empresa con la conducta que se le endilgó, referente a entrar a páginas de internet en la jornada laboral.

La sociedad Alpaca S.A.S. en liquidación se opuso a todas las pretensiones del demandante, arguyendo que el cargo que desempeñaba el actor fue catalogado como de dirección, confianza y manejo, obedeciendo a la importancia y relevancia de los asuntos que le fueron encomendados, en tanto que sus funciones permitían garantizar un equilibrio financiero de la sociedad, sin embargo, ante el incumplimiento de las funciones por parte del señor Valencia Hernández, que se veía reflejado en el comportamiento financiero de la sociedad, fue citado a diligencia de descargos en la que se le puso de presente que los hechos endilgados constituían una falta grave, lo cual derivó en su despido.

En ese sentido, propuso como excepciones de fondo las que denominó "Despido unilateral efectuado con justa causa"; "Incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones contractuales calificadas como falta grave en el reglamento interno del trabajo" y "Prescripción".

2. Sentencia de primera instancia

El Juez de primera instancia negó las pretensiones elevadas por la parte actora, a quien condenó en costas procesales en un 100%, a favor de la entidad demandada.

Para llegar a tal determinación el A-quo refirió que del análisis de las pruebas allegadas al proceso se podía concluir que el señor Jefferson Valencia incurrió en la prohibición legal establecida en el numeral 8 del artículo 60 del CST, consistente en usar los útiles o herramientas suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado, la cual fue calificada en este caso como grave, pues el actor destinó gran parte del tiempo que debía poner al servicio de la sociedad, en usar el computador portátil que se le asignó como herramienta de trabajo para visitar

páginas de internet y sobre todo visitar constantemente un programa que mostraba el comportamiento de la bolsa de valores y no tenía nada que ver en un 90% con las funciones que como coordinador de compra debía ejecutar a favor de la compañía que lo vinculó laboralmente.

3. Procedencia de la consulta

De acuerdo con el artículo 69 del CPT y SS es procedente el mecanismo jurisdiccional de consulta cuando la sentencia de primera instancia fuere totalmente adversa a la pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario, aquella deberá ser necesariamente consultada con el respectivo tribunal si no fuere apelada por las partes.

4. Alegatos de conclusión

5.

Ninguna de las partes allegó alegatos de conclusión dentro del término concedido para tal efecto.

6. Problemas jurídicos por resolver

De acuerdo con los argumentos expuestos en la sentencia de primera instancia, le corresponde a la Sala resolver el siguiente problema jurídico:

- 1) ¿Se encuentra probada la configuración de la justa causa alegada por el empleador demandado para terminar el contrato de trabajo con el demandante?

7. Consideraciones

7.1. De la terminación unilateral con justa causa

Como es bien sabido, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra procedimental.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

En este orden, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

Ahora bien , la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

Por su parte, la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha establecido en sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radicaciones 30612 y 32422, respectivamente, que el despido no constituye una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiere pactado. De esta manera, lo manifestó la Alta Corte:

"Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

"La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras"

7.2. Calificación de la gravedad de la falta cometida por el trabajador

El Código Sustantivo del Trabajo no consagra de manera expresa las faltas graves o leves que pueda cometer el trabajador; lo que sí contiene la ley laboral es

una lista expresa de obligaciones y prohibiciones del trabajador, donde no existe un nivel de gravedad sino una simple obligación o prohibición sin fijar escalas.

Sin embargo, el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo señala como causal para despedir al trabajador por justa causa: *«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 modo que aparte de las obligaciones y prohibiciones expresas que contiene el Código Sustantivo del Trabajo, el empleador, según su propia realidad operativa y a partir de las particularidades y perfiles que exige la actividad contratada, puede fijar una serie de faltas o conductas sancionable y graduar el nivel de gravedad de las mismas, con miras a impedir su configuración. Dichas faltas pueden ser calificadas como graves y dar lugar a la terminación de la relación laboral, siempre y cuando así lo disponga el pacto, convención, fallo arbitral, contrato individual de trabajo o reglamento interno de trabajo.

Volviendo a la norma transcrita (numeral 6 del artículo 62 del C.S.T.), de su contenido se desprenden dos situaciones diferentes:

- 1) El despido que se deriva de la violación de las obligaciones y prohibiciones contenidas en los artículos 58 y 60 del C.S.T.
- 2) Y el despido que obedece a la comisión de cualquier falta grave calificada como tal en el reglamento de trabajo y similares.

La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia tiene dicho que en el primer caso la gravedad de la falta debe ser calificada por un juez, y en el segundo caso la gravedad de la falta es calificada o determinada por las mismas partes del contrato de trabajo, o en el reglamento de trabajo y similares.

En sentencia 38855 del 28 de agosto de 2012, con ponencia del magistrado Carlos Ernesto Molina Monsalve, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia recoge su propia jurisprudencia de antaño sobre el tema que nos ocupa, así:

«Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado. La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que, si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta...»

En consecuencia, si la falta cometida por el trabajador trata sobre las obligaciones y prohibiciones que expresamente señala el Código Sustantivo del Trabajo, como la gravedad no está definida por la ley, le corresponde al juez determinar esa gravedad. El empleador, según su criterio puede calificar como grave una de esas faltas y despedir al trabajador, pero el trabajador puede demandar y el juez será quien determine si en efecto esa falta ameritaba el despido o no.

De otra parte, cuando la falta cometida es alguna de aquellas calificadas como graves en un acto (contrato, reglamento, etc.), el juez queda impedido para pronunciarse sobre ella, es decir, le queda vedado cualquier juicio de valor sobre la falta que previamente haya sido calificada y graduada en alguno de los actos referidos en el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Por lo anterior, las faltas que se incluyan en el contrato de trabajo o el reglamento de trabajo, deben estar previamente calificadas, es decir, se debe tipificar la falta y la consecuencia de cometerla, como garantía del principio de legalidad en las relaciones de trabajo.

7.3. Caso Concreto

Inicia la Sala su análisis, destacando que no existe discusión alguna respecto a que el demandante acreditó su despido por decisión unilateral de su empleador, arguyendo éste justas causas, por cuanto en acta de citación a la diligencia de descargos¹ de fecha del 21 de enero de 2019, se le señaló al actor que de la auditoría del 21 de enero del 2019 realizada a los equipos de cómputo, se estableció que estaba visitando dentro de la jornada laboral páginas que no guardaban ninguna relación directa ni indirecta con las funciones asignadas a su cargo y, además, se le encontró descargado en el computador un programa FBS TRADER; así mismo, del acta de descargos² del día 23 de enero de 2019, se evidencia que el trabajador sabía las razones por las cuales había sido citado, conocía el reglamento

¹ Visible en folio 181, del archivo 008.2019-00491 "ContestacionDemanda", de la carpeta de primera instancia.

² Visible en folio 182 a 184, del archivo 008.2019-00491 "ContestacionDemanda", de la carpeta de primera instancia.

del trabajo de Alpaca S.A. en reorganización, conocía que la compañía había reducido en un 10% los gastos operativos para seguir produciendo, explicó que el programa FBS TRADER era utilizado para observar el comportamiento de la bolsa de valores y que el mismo no tenía nada que ver con sus funciones en un 90%; al final del documento se encuentra la firma del señor Jefferson David Valencia Hernández.

Por otro lado, Alpaca S.A.S. en liquidación Judicial allegó al proceso los resultados de la auditoría³ realizada el 21 de enero de 2019 al computador portátil de demandante, de la referida prueba documental se vislumbran las páginas que visitaba el señor Jefferson David Valencia Hernández desde el día 30 de noviembre de 2018 hasta el día 21 de enero de 2019, fechas en las que se evidencia visitas a páginas que nada tenían que ver con el objeto social de la compañía, tales como el calendario de Forex, tutoriales de inversión bursátil, Forex shocker y brokers regulados. Adicionalmente, se encuentra que varias de estas búsquedas se realizaban en horario laboral y fuera de horario laboral, en horas de la noche y fines de semana.

La deponente Luz Angela Gallego Gallego, quien en su momento perteneció a la planta directiva de Alpaca S.A.S. hoy en liquidación judicial, dijo que había una constante verificación de la actividad en internet de los empleados que se reportaba en las pantallas de los directivos y debido a un exagerado uso de páginas que no tenían nada que ver con las actividades de la empresa, se realizó una auditoría que arrojó como resultado, en el caso del actor, una excesiva actividad y permanencia en páginas de trading y la descarga de un software en el computador portátil no autorizado por la empresa, que no reportaba ningún beneficio a la compañía, en tanto que, estas eran tareas personales que lo que finalmente hicieron fue afectar los intereses de la empresa, amén que esos actos de irresponsabilidad no ayudaban

³ Visible en folio 48 a 179, del archivo 008.2019-00491 "ContestacionDemanda", de la carpeta de primera instancia.

a que la empresa pudiera salir del proceso de reorganización empresarial en el que se encontraba, de modo que la inactividad del señor Jefferson David Valencia Hernández en las tareas propias de su cargo incidieron en la liquidación judicial en la que incurrió la demandada.

Por su parte, José Fabian Ocampo Gonzales, quien fue el trabajador encargado de hacer la auditoría de sistemas, sostuvo que de la revisión del computador portátil del señor Jefferson David Valencia Hernández, se evidenció que este desarrollaba en su herramienta de trabajo actividades diferentes a las encomendadas por Alpaca S.A.S. hoy en liquidación, pues el actor tenía constantes visitas a páginas de tradym durante el horario laboral y se encontró descargado un programa relacionado con temas de tradym, que se utiliza para realizar negociaciones en la bolsa.

En su interrogatorio de parte el demandante contestó que la sociedad le había entregado un computador portátil para ejecutar sus actividades como coordinador de compras, aceptó que en la jornada laboral ejecutaba tareas de tradym, explicó que ello lo hacía a través de un programa que descargó en la herramienta de trabajo y que consistía en la negociación de divisas en las bolsas de valores, pero cuando iniciaba actividades en ese software descargado sin autorización, tales actividades no tenían que ver en un 90% con las actividades propias de la empresa, reconoció que visitó páginas como Forex, ya que estas se utilizaban para observar los movimientos de bolsa que verificaba en el trading.

Por otro lado, se aportó el reglamento del trabajo de Alpaca S.A.S. hoy en liquidación, en el artículo 61 se establecen las faltas catalogadas como graves, en su literal d se plantea que es "*violación grave por parte del trabajador de la obligaciones contractuales y legales*"; anudado a lo anterior, en el inciso final del mismo artículo se refiere que "*(...) cuando se causen perjuicios de consideración a*

la empresa inmediatamente se cancelará el contrato de trabajo con justa causa a partir de la fecha de la ocurrencia de la falta”.

El análisis conjunto de las pruebas antes relacionadas, permiten concluir, en primer término, que el señor David Valencia Hernández incurrió en la prohibición establecida. Cabe anotar, que se lo logró demostrar que era del conocimiento del actor que la entidad empleadora se encontraba en una difícil situación financiera que la llevó a entrar en proceso de reorganización, siendo de conocimiento del actor la reducción de costos que tenía que realizar la empresa para continuar a flote, situación que implicaba todo el compromiso por parte de sus trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, sin embargo, esa no fue la actitud del demandante frente a la sociedad que le proporcionaba trabajo y sustento, ya que constantemente decidió incurrir en actividades que no le reportaban ningún beneficio a la empresa demandada.

Así las cosas, resulta palmario que el actor incurrió en una violación grave de la prohibición contemplada en el numeral 8 del artículo 60 del CST, de conformidad con lo establecido en la causal 6 del artículo 62 de la misma norma, de manera que se encontraba la sociedad Alpaca S.A.S. hoy en liquidación facultada para dar por terminado unilateralmente y con justa causa el contrato de trabajo que sostenía con el demandante, como en efecto lo hizo en comunicación del 24 de enero de 2019, en la que le demostró la configuración de esa justa causa.

En virtud de lo brevemente discurrido se confirmará el fallo objeto de consulta sin que haya lugar a emitir condena en costas procesales en segunda instancia.

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

RESUELVE

Radicación No.: 66170-31-05-001-2019-00491-01
Demandante: Jefferson David Valencia Hernández
Demandado: Alpaca SAS en liquidación judicial

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Dosquebradas, dentro del proceso ordinario laboral promovido por **Jefferson David Valencia Hernández** en contra de **Alpaga S.A.S en liquidación.**

SEGUNDO: Sin costas en este grado jurisdiccional.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Magistrada ponente,

Con firma electrónica al final del documento
ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN

La Magistrada y el Magistrado,

Con firma electrónica al final del documento
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Con firma electrónica al final del documento
GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO

Firmado Por:

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 1 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 4 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

German Dario Goetz Vinasco
Magistrado
Sala 003 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

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: **55574c34beefdc4eaf1895418a97237432bbece548459fe52e4788fdf3dd6e3**

Documento generado en 04/11/2022 09:31:54 AM

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