RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA
SALA DE DECISIÓN LABORAL

Magistrada Sustanciadora
OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA

Asunto.	Apelación sentencia
Proceso.	Ordinario laboral
Radicación Nro.:	66001-31-05-004-2022-00001-01
Demandantes:	Juan Diego Ospina Gómez
Demandado:	Compañía de Financiamiento Tuya S.A.
Juzgado de Origen:	Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira
Tema a Tratar:	**Justa causa de terminación**

Pereira, Risaralda, cinco (05) de julio de dos mil veintitrés (2023)
Aprobado en acta de discusión No. 104 del 30-06-2023

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver los recursos de apelación propuestos por las partes en contienda contra la sentencia proferida el 20 de febrero de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Juan Diego Ospina Gómez** contra **Compañía de Financiamiento Tuya S.A.**

ANTECEDENTES

1. Síntesis de la demanda y su contestación

Juan Diego Ospina Gómez pretendió que se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa por parte del empleador, y en consecuencia, solicita el pago de la correspondiente indemnización; además del reajuste de la liquidación de sus prestaciones sociales con un salario de $1’663.952 y la sanción moratoria a partir del 22/07/2021.

Como fundamento de dicha pretensión narró que i) suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 05/09/2014 que finalizó el 17/06/2021; ii) se desempeñaba como ejecutivo comercial con un salario de $1’145.000, pero recibía comisiones que aumentaban su salario mes a mes; por lo que, su promedio salarial era de $1’663.952; iii) el 26/05/2021 fue citado para rendir descargos al día siguiente por incurrir en una falta al código del ejecutivo comercial; iv) la falta imputada data de los meses de febrero a abril de 2021, pero hasta el 27/05/2021 nunca había recibido llamado de atención alguno; v) el demandante y sus compañeros de trabajo realizaron dicha conducta durante toda la relación laboral con autorización del superior; actividad que se realizaba en pro de la entidad para adquirir nuevos clientes; vi) únicamente se terminó su contrato de trabajo y no el de los demás trabajadores.

La Compañía de Financiamiento Tuya S.A. al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el promedio salarial del trabajador es de $1’466.310, con base en el cual pagó todas las acreencias laborales al trabajador, de ahí que no le adeuda valor alguno. Explicó que el contrato sí terminó con justa causa porque incumplió con las instrucciones establecidas en la Política Código Ejecutivo Comercial 003 pues asignó solicitudes de créditos a sus compañeros de trabajo, es decir, al momento de capturar a potenciales clientes y digitar los datos de la solicitud del crédito, modificó el código del ejecutivo registrado en la solicitud e ingresó el código o usuario de red de compañeros de trabajo, que está prohibido por la compañía y constituye una falta grave.

Además, recibió de otros compañeros de trabajo la asignación de solicitudes de crédito iniciadas con código o usuario de red de compañeros de trabajo y se les modificó el código del ejecutivo registrado en la solicitud e ingresó el código o usuario de Juan Diego Ospina Gómez, que es una falta grave.

Conductas que no estaban autorizadas por el superior jerárquico pues así lo aceptó el demandante al rendir los descargos, ni es una conducta que realicen todos los empleados de la compañía.

Actuaciones que implican la realización de un pago de una comisión a quien no desempeñó la actividad comercial de abordar el cliente, entregarle la información y lograr “*colocar el producto financiero”.*

Explicó frente al despido que hizo el procedimiento disciplinario correspondiente para garantizar el debido proceso que consiste en citar a rendir descargos acompañado de dos compañeros de trabajo y la posibilidad de aportar pruebas. Acto que se realizó el 27/05/2021 por las faltas cometidas desde febrero a abril de 2021.

Presentó como excepciones las que denominó *"prescripción", "inexistencia de la obligación", "pago",* entre otras.

2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Juan Diego Ospina Gómez y la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. entre el 05/09/2014 al 17/06/2021. En consecuencia, condenó a la empleadora al pago de la prima de servicios por valor de $469.130 y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dichas determinaciones argumentó que se pactó una remuneración mensual básica de $1'145.000, pero recibía otros conceptos, entre ellos, una retroactividad del salario ordinario, pago retrasado del salario que se debía computar en la liquidación de sus prestaciones pues remunera el servicio, pese a su tardanza, de ahí que su salario promedio del último año fuera de $1'443.560 y de los últimos 5 meses de $1'916.145. Así, luego de realizadas las liquidaciones correspondientes la *a quo* halló que únicamente se adeudaba por concepto de prima de servicios la suma de $469.130.

En cuanto al despido sin justa causa argumentó que se acreditó que el demandante incumplió la política del ejecutivo comercial consistente en que al momento de capturar potenciales clientes y digitar los datos de la solicitud del crédito, modificó el código del ejecutivo de ventas, registrando en este a otros compañeros de trabajo, y viceversa. Conducta prohibida que el demandante conocía y que está tipificada como falta grave en el reglamento interno de trabajo.

Actos que impiden conocer a la compañía el nivel de efectividad y eficiencia de sus agentes comerciales, que deben cumplir con estándares y metas mensuales, puesto que entre ellos se repartían los potenciales clientes para alcanzar cada uno las estadísticas aludidas; además, de que el empleador pagaba comisiones de ventas

a empleados del área comercial que no realizaron esfuerzo en la venta de productos.

Adujo que el despido no fue tipificado como una sanción disciplinaria por el empleador, máxime que se garantizó el derecho de defensa pues fue citado a descargos. En cuanto a la inmediatez argumentó que se cumplió pues las faltas fueron registradas desde el 08/02/2021 hasta el 04/05/2021 y el "*proceso disciplinario*" inició el 21/05/2021 y el despido ocurrió el 17/06/2021, esto es, un total de 44 días que es razonable y prudente para despedir al demandante.

3. De los recursos de apelación

Inconformes con la decisión ambas partes en contienda presentaron recurso de alzada para lo cual, **el demandante** recriminó que cuando el trabajador incurre en una falta debe ser citado a descargos con una debida antelación para exponer su versión y presentar pruebas, y solo se puede imponer sanciones disciplinarias que estén contempladas en el reglamento o contrato de trabajo como la imposición de multas, de ahí que dichas sanciones no se pueden imponer sin haberle dado la posibilidad de defenderse.

Recriminó que debía haber inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la decisión de terminar el contrato, que no ocurrió en el evento de ahora, pues dichos actos habían sido realizados por el trabajador desde el inicio de la relación laboral, de los que además tenía conocimiento su superior jerárquico, sin queja de los asesores de que algún compañero se quedara con un cliente que no le perteneciera, y por el contrario de las manifestaciones de estos se desprende que era una relación armónica, máxime que nunca se hizo un llamado de atención para advertirle a los trabajadores que están realizando una mala práctica.

A su turno, **la demandada** elevó su apelación en torno a que no adeudaba valor alguno por concepto de primas de servicios para lo cual argumentó que ninguna claridad había en la demanda de cuáles eran los valores que se le debían de ahí que se imposibilitara conocer las razones por las cuales el demandante aducía que había una indebida liquidación de salarios y prestaciones sociales. Así, indicó que el salario básico del demandante era de $1'145.000, un subsidio de transporte de $106.454 y frente a la prima que va de enero a junio de 2021, el salario variable de esos meses fue de $1'894.075 al que corresponde una prima de $947.037, que la

demandada pagó antes de la fecha legal estipulada pues desembolsó dicho pago el 06/06/2021 por un total de 180 días, esto es, hasta el 30/06/2021 pese a que el contrato terminó el 17/06/2021, y esta es la razón por la cual en la liquidación del contrato no aparece este concepto pago.

Para finalizar solicitó que se le permitiera aportar el documento como prueba del pago de la prima de servicios por valor de $947.037, debido a que la demanda no era clara, pues pedía una reliquidación de su liquidación del contrato, y en tanto la prima se pagó con anterioridad a la liquidación del contrato, no se aportó prueba alguna en ese sentido.

4. Alegatos de conclusión

Ambas partes en contienda presentaron los alegatos de conclusión que coinciden con los temas que serán abordados en la presente decisión.

CONSIDERACIONES

1. De los problemas jurídicos

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

i) ¿El empleador demostró la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, en concreto, el requisito de inmediatez y derecho de defensa?

ii) ¿El despido se impuso sanción disciplinaria contemplada en el reglamento interno de trabajo o contrato de trabajo?

De otro lado iv) ¿El demandante acreditó el salario con el que debían liquidarse sus prestaciones sociales al terminar el contrato de trabajo?

v) ¿El demandante acreditó los valores pagados por su empleador, respecto de los cuales adujo que había una diferencia?

vi) En caso de respuesta positiva ¿la demandada acreditó el pago de las prestaciones sociales del trabajador en cuantía ajustada a la realidad?

2. Solución a los problemas jurídicos

2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa

2.1.1. Fundamento jurídico

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] 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 aludida Corte también precisó 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].

Al punto, la jurisprudencia consolidada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL15245-2014 a la actualidad SL605-2023) ha coincidido en explicar que el empleador para terminar un contrato de trabajo con justa causa, no le basta con acreditar la justa causa que invoca, sino que debe garantizar el derecho de defensa del trabajador, sin lo cual por mucho que se acredite la justa causa, el despido devendrá ilegal. Garantías que se explican en el aparte siguiente.

[1]CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [1] CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

[2] Sent. de 26/11/2014, Rad. 16219-2014.

Finalmente, cuando para la terminación de un contrato de trabajo con justa causa se invocan varios motivos o irregularidades, basta que el empleador demuestre una de ellas para acreditar la justificación del despido, pues así lo ha enseñado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión SL2342-2019, reiterada en la SL204-2023.

2.2. Del procedimiento previo al despido – oportunidad -

2.2.1. Fundamento normativo

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal en sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son.

En esa medida, de tratarse de una sanción, el empleador debe agotar unas exigencias mínimas que se traducen en la garantía del debido proceso consagrado en el artículo 29 de la Constitución, el Código Sustantivo del Trabajo y expuesto por la Jurisprudencia tanto constitucional como laboral; en cambio, al tratarse de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así. Tesis que también fue reiterada en proceso radicado No. 2017-00454 y fecha de providencia el 07/11/2019.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar el empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo, bajo el tinte de que no corresponde a un proceso disciplinario. Así, la corte indicó:

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*

indemnizarlos3.

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.

e) La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:

> *No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo".*

Frente a los requisitos a) – identificación de motivos concretos - y b) – inmediatez – de la jurisprudencia de la citada alta corporación se desprende que se encuentran íntimamente relacionados, pues sin la determinación del primero resulta imposible establecer el segundo, o dicho en otras palabras si los hechos que se aducen como motivadores del despido no se describen de manera concreta e inequívoca, esto es, no se informan *"las circunstancias de tiempo, modo y lugar, que a la postre se convirtieron como constitutivas de justa causa"* (Sent. Cas. Lab. Del 02/05/2012, rad. 42358), entonces resulta quimérico establecer si desde su ocurrencia hasta el

[3] El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

despido trascurrió o no un tiempo razonable y con ello se cumpla el requisito de inmediatez del despido, o en palabras de la corte:

> *"(…) la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta, debe ser oportuna y tempestiva (…).*
> *La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal"* (SL605-2023).

Todo ello, porque de trascurrir un tiempo desmedido entre la ocurrencia del hecho y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo de causalidad que debe existir en estos casos, por lo que "*debe transcurrir un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada al trabajador, el despido deviene en ilegal"* (SL204-2023).

2.2.2 Fundamento fáctico

De entrada es preciso acotar que ninguna controversia existe respecto de la ocurrencia de la falta imputada al trabajador, que además se dio por acreditada en primer grado sin reproche del demandante, pues sus recriminación estuvo dirigida de un lado a la ausencia de acreditación del requisito de inmediatez, que gravita en torno a que realizaba dichas conductas desde el inicio de vínculo laboral, que eran conocidas y aceptadas por sus superiores y nunca recibió llamado de atención por estas, y de otro, a la omisión del proceso disciplinario que debía adelantarse. De ahí que no se propuso discusión alguna en torno a la demostración de la conducta y su gravedad.

Entonces bajo esta perspectiva se analizará si se cumplió en primer lugar con el requisito de inmediatez.

Así, auscultado en detalle el expediente obra la carta de terminación del contrato de trabajo que ataba a las partes signada el 17/06/2021 (fl. 74, archivo 07, exp. Digital) en la que la demandada dio por finalizado el contrato de trabajo por los siguientes hechos:

> *"(…) incumplió con la Política Código Ejecutivo Comercial, al modificar el código de asesor en las solicitudes de crédito atendidas por usted con el usuario que le asignó la compañía para desempeñar sus funciones y registrar el código de sus compañeros de trabajo, lo cual está prohibido, asimismo, al recibir a su código solicitudes de crédito iniciadas por el usuario de sus compañeros de trabajo. Con su actuar, usted incumplió de forma grave sus obligaciones de acatar los procedimientos y políticas relacionadas con los procesos a cargo y generó el pago de comisiones por ventas de productos financieros sin cumplir con lo estipulado por la compañía para tal fin".*

Deber incumplido por el actor, que se le puso de presente en la diligencia de descargos realizada el día 27/05/2021 (fl. 25, archivo 04, exp. Digital), allí se le dijo que en varias ocasiones entre los meses de enero a abril de 2021, él asignó créditos a compañeros o recibió de compañeros la asignación de un crédito.

Diligencias dentro de la cual aceptó que conoce la política para determinar cuál empleado es dueño de un crédito vendido y que "*durante el tiempo que ha laborado en la compañía*" y que está prohibido modificar el código de cada empleado para poner el de algún otro compañero, pero explicó que en varias ocasiones se atiende un cliente a quien se le da toda la información pero no decide acceder al crédito y se retira de las instalaciones, pero cuando el cliente vuelve para tomar el crédito, el asesor que lo atendió está ocupado con otro cliente y por ello se remite a otro asesor que pueda atenderlo (fl. 27, ibidem).

Explicó que es no una conducta frecuente, y que los líderes no le han permitido dicha conducta en momento alguno y tampoco tiene excepciones (fl. 28 ibidem).

A su vez, **el demandante al rendir el interrogatorio** adujo que durante la pandemia y debido a las restricciones de salud que tenía, su superior "*Ricardo"* autorizó que los clientes que llegaran para "*tarjeta",* le fueran asignados a él, debido a que no tendría posibilidad de captar ningún cliente. Y luego, indicó que incluso era una directriz dada por el superior inmediato "*Ricardo Saldarriaga",* pues mejoraba el

servicio al cliente y permitía captar la totalidad de potenciales clientes, pero luego circunscribió **dicha autorización a la época de pandemia.**

En ese sentido, se tomó la declaración de **Leandro Benjumea** explicó que fueron compañeros de trabajo y fue despedido por las mismas razones que el demandante, pero que este era ejecutivo comercial, que era quien abordaba el cliente y conseguía la adquisición de la tarjeta, y el testigo, ejecutivo de servicio persona que finalizaba el servicio y entregaba la tarjeta de crédito. En ese sentido, explicó que conocía las políticas de códigos de los ejecutivos y que no se podían cambiar, excepto por autorización del superior, concretamente cuando **"*empezó la pandemia",*** pues el demandante quedó en un área poco concurrida por el público y por eso, Ricardo Saldarriaga autorizó el cambio de códigos a favor del demandante, pero que era una práctica que realizaban **"*desde siempre",*** pero seguidamente explicó que no recordaba si se había hecho desde **antes de pandemia o después de esta** y finamente, memoró que dichas conductas se hicieron **después de la pandemia** cuando volvieron a la atención presencial y nunca se les hizo capacitación sobre el reglamento interno.

Deivy Leonardo Cedeño Yanguas que adujo haber sido compañero de trabajo del demandante y tener un proceso en curso contra la demandada de ahora. Explicó que también fue despedido por "*tráfico de clientes".* Explicó que conocían la política de conducta para asignar los códigos a las ventas que hacían. Política que no contemplaba ningún tipo de excepción, pero que de forma excepcional y por instrucción del coordinador se podían cambiar como por ejemplo cuando se caía la señal de la tableta en la que el asesor realizaba el procedimiento, entones se apoyaba en el computador de algún otro asesor o cuando había mucha afluencia de clientes. Explicó que tenían conocimiento de que esa conducta estaba prohibida, pero por autorización del coordinador lo hacían, **y en su caso lo realizó durante los 4 años y 6 meses que trabajó para la demandada.**

También señaló que todos los trabajadores conocían la línea de ética a través de la cual ellos podían hacer denuncias anónimas sobre sospechas de intentos de fraude porque algún compañero se estuviera lucrando de manera incorrecta o denunciar procesos mal ejecutados.

Olman Ramírez Restrepo que adujo haber sido compañero de trabajo del demandante y tener un proceso en curso contra la demandada de ahora, indicó que

conocía la política del código del ejecutivo comercial que no tiene excepción alguna, pero que por autorización del superior Ricardo Saldarriaga podían cambiar los códigos; **conducta que se realizó con autorización de aquel, durante toda la relación laboral.** E incluso en la pandemia se realizó dicha conducta, sin que en momento alguno se les realizara llamado de atención. Indicó que el superior les realizaba las capacitaciones y socialización del reglamento interno de trabajo.

Luego, en la declaración afirmó que dicha conducta no estaba autorizada, pero que con ocasión a la pandemia fue que el superior permitió modificar el código porque el demandante fue asignado en una zona de Alkosto en la que no había concurrencia de clientes, de ahí que todos los clientes que llegaran al "CAT" se le asignaban al demandante.

De otro lado, rindió testimonio **Ricardo Saldarriaga** que adujo que fue el superior jerárquico del demandante en la Compañía de Financiamiento Tuya S.A., pero que en la actualidad el testigo ya no labora para dicha sociedad. En ese sentido describió que la conducta adecuada de los ejecutivos comerciales era que la persona que había atendido al cliente y que aceptara adquirir la tarjeta de crédito le sumara a dicho ejecutivo, y no a algún otro compañero que por alguna razón hubiera finalizado el trámite, sin que existiera alguna excepción a dicha política de conducta y que durante el tiempo que los ejecutivos estuvieron a su cargo actuaron de forma transparente pues abordaban al cliente y culminaban ellos mismos el proceso de venta de la tarjeta de crédito. Además, indicó que de forma periódica daba capacitaciones entre las que se encontraba señalar la política de conducta en la que se prohibían las actuaciones endilgadas al demandante. Incluso indicó que no tenía presente ninguna autorización al demandante de modificación de la asignación de los créditos durante la pandemia, pero que por esas mismas causas hubo despidos masivos.

Tomás Joaquín Macías Cadena explicó que labora para la demandada y que fue líder del demandante y que la conducta cometida fue transferir la venta de una tarjeta de crédito de un asesor a otro, pese a que esta prohibido, puesto que a partir de dichas ventas se pagan las comisiones a los trabajadores; por lo que, los trabajadores son capacitados sobre las políticas del reglamento interno, que no contempla ninguna excepción.

Explicó que la compañía no tenía conocimiento que los trabajadores estaban realizando esa práctica y solo fue en el primer semestre del 2021 que alcanzaron dicho conocimiento, pero desconoce cómo se dieron cuenta de esta.

Jaime Alberto Rico Colmenares indicó que trabaja para la demandada como líder de ventas de tarjetas de Alkosto y por ello, explicó que el sistema hizo un monitoreo y encontró las alertas debido al rastro que se dejaba en el sistema. Sin que la política de códigos de ejecutivo tuviera excepción alguna, menos algunos casos concretos contemplados en la política como son que el ejecutivo ya no labore para la compañía o no está de turno. Explicó que las conductas analizadas fueron las más recientes y por eso no se analizaron conductas de años anteriores.

Declaraciones que analizadas en conjunto con el propósito de advertir si la conducta prohibitiva en que incurrió el demandante se encontraba autorizada por su superior, permiten a la Sala concluir que los testigos que fueron compañeros de trabajo del demandante carecen de credibilidad en la medida que los hechos por estos descritos no fueron coincidentes entre sí, aspecto que en este preciso evento cobra relevancia en la medida que los testigos que fungieron como superiores jerárquicos del demandante y sus compañeros de trabajo fueron coincidentes en señalar la prohibición de cambio de códigos, sin autorización alguna por superiores.

En ese sentido, al analizar las declaraciones de **Leandro Benjumea, Deivy Leonardo Cedeño Yanguas y Olman Ramírez Restrepo** compañeros de trabajo del demandante y contrastarlas con su interrogatorio se advierte que el interesado confesó que la conducta prohibitiva había sido autorizada por su jefe pero para la época de la pandemia, debido a las condiciones particulares de dicho evento, que implicaba que no tuviera acceso a clientes – año 2020 -, pero las conductas por las cuales fue enjuiciado por su empleador corresponde al año 2021 – enero a abril -; mientras que los testigos Deivy Leonardo Cedeño Yanguas y Olman Ramírez Restrepo señalaron que era una conducta autorizada por su superior durante toda la relación laboral, pero seguidamente Leandro Benjumea, después de dubitar en torno al momento en el cual ocurrió dicha autorización, esto es, si fue antes, durante o después de pandemia, concluyó que había ocurrido después de que finalizara la emergencia sanitaria.

Contradicciones sobre una situación tan importante como aquella de la que derivaban las comisiones que integrarían su salario, pues la venta de tarjetas de

créditos aumentaban su salario, que ahora no puede pasar por alto la Sala y es precisamente que la ausencia de coincidencia entre las épocas en que ocurrió la sedicente autorización, resta credibilidad a los dichos de los testigos desembocando precisamente en que no hubo autorización para realizar dicha conducta, y de haberla, la misma se circunscribió a los inicios de la pandemia como confesó el demandante – año 2020 -, y no a los meses de febrero a abril de 2021.

Además es preciso advertir que los testigos describieron que conocían la política de conducta de los ejecutivos comerciales y la prohibición de intercambiar los códigos de los ejecutivos al momento de realizar una venta de un producto financiero como la tarjeta de crédito de Alkosto, de modo que tampoco aparece ahora excusable que el demandante hubiera infringido dicha política y para el efecto se hubiere excusado en la sedicente autorización de su jefe inmediato, pues tal como describieron los mismos testigos, los trabajadores eran conocedores de la línea de ética, a través de la cual de forma anónima o identificable podían realizar denuncias sobre presuntos hechos contrarios al código de ética, o en este caso al código de conducta de los ejecutivos comerciales, de ahí que aparece desacertado implorar una excusa al haber incurrido en la conducta prohibida, a través de un superior, pese a que todos los trabajadores conocían de la irregularidad del acto cometido y de los canales institucionales para denunciar los mismos.

En consecuencia, fracasa la apelación del demandante tendiente a demostrar que la conducta prohibida en la que incurrió estaba autorizada por su superior y que se había realizado durante toda la relación laboral, de ahí que tampoco logró desdecir del requisito de inmediatez, pues tal como señala el empleador en la carta de terminación, las conductas enrostradas ocurrieron entre febrero y abril de 2021, y el contrato de trabajo terminó en junio de ese mismo año, de ahí que se advierte un tiempo prudencial entre su ocurrencia, el conocimiento del empleador de la conducta prohibida, el llamado a descargos y el despido.

Frente a los descargos y el tiempo en que fue llamado a realizarlos, el demandante al absolver el interrogatorio de parte aceptó que si había sido citado a una diligencia para ejercer su derecho de defensa a la cual podía asistir con 2 compañeros de trabajo y en la que se le dio traslado de las pruebas que había en su contra y que con posterioridad fue informado de las resultas del *“proceso disciplinario”.*

Ricardo Saldarriaga, jefe inmediato del demandante, señaló que no recordaba concretamente ese caso, pero que debió haber sido con una antelación de 8 días y frente a los llamados de atención señaló que se hacían pero a nivel administrativo como cumplimiento de horarios o porte de uniforme, pues él como jefe inmediato no tenía acceso al sistema para filtrar las conductas que se evidenciaron, pues eso solo se hizo por parte de la principal en Bogotá en la que filtraron los códigos que se registraban para las ventas de productos y tampoco era informado por alguna otra dependencia de las malas prácticas en que incurrieron los sub-alternos, pues solo llegó la citación a descargos.

Olman Ramírez Restrepo, compañero de trabajo, en un primer momento indicó que nunca se llamó a descargos al demandante, pero luego, afirmó que cuando se finalizó el contrato de trabajo, el tiempo transcurrido entre la citación y la rendición de los descargos fue de 20 días.

Jaime Alberto Rico Colmenares, líder de ventas, en cuanto a los descargos adujo que los trabajadores fueron llamados a rendir una entrevista y que fueron citados un día antes de dicha entrevista.

Declaraciones de las que se desprende que sí hubo una citación previa al demandante para que procediera a rendir las explicaciones, y pese a la contradicción entre los testigos recién citados, esto es, si la citación a descargos se hizo con 20 días de antelación, 8 días o 1 día antes, de los mismos se desprende que el demandante no fue sorprendido por su empleador para rendir explicaciones sobre un acto tildado de prohibido, sino que, por lo menos, fue citado a rendir descargos con un día de antelación que para la Sala no aparece desafortunado, y mucho menos ilegal, pues en todo caso la finalidad de dichos descargos es que el demandante pueda dar las explicaciones de las conductas que se le endilgan.

Sin que en el contrato de trabajo (fl. 8, archivo 4, exp. Digital) o reglamento interno de trabajo (fl. 33 a 55, archivo 7, exp. Digital) se hubiera establecido que el despido fuera una sanción disciplinaria, máxime que solo se establecido dicho procedimiento para las faltas leves, más no las graves como fue calificado por el empleador, sin reproche del demandante al elevar el recurso de apelación.

Y de admitir, que no lo es, que se fijó un procedimiento previo reglado para dar lugar a dicha terminación del contrato de trabajo, lo cierto es que el mismo solo obedece

al artículo 32 del reglamento interno de trabajo (fl. 55, archivo 07, exp. Digital) que dispone como procedimiento disciplinario "*la compañía deberá oír al empleado inculpado directamente o a quien delegue. Y en todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la compañía de imponer o no, la sanción definitiva".* Actuación que la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. cumplió y que además se compadece con la carga impuesta jurisprudencialmente, esto es, garantizar la inmediatez y derecho de defensa del trabajador al permitirle rendir explicaciones de lo acontecido.

En consecuencia, por esta vía también fracasa el recurso de apelación del demandante.

2.3. Del pago de las obligaciones laborales y su acreditación

2.3.1. Fundamento normativo

En cuanto al pago de las obligaciones la mera afirmación del acreedor de que no se realizó, traslada la prueba de dicho pago al deudor, al constituirse una negación indefinida al tenor del art. 177 del C.G.P.

El artículo 225 del C.G.P. prescribe que cuando se trate de probar un pago, la falta de documento o de un principio de prueba por escrito, se apreciará por el juez como un indicio grave de la inexistencia del respectivo acto, a menos que por las circunstancias en que tuvo lugar haya sido imposible obtenerlo, o que su valor y la calidad de las partes justifiquen tal omisión.

A su vez, el artículo 255 del C.G.P. indica que toda nota escrita o firmada por el acreedor a continuación, al margen o al dorso de un documento que siempre ha estado en su poder, hace fe en todo lo favorable al deudor. El mismo valor tendrá la nota escrita o firmada por el acreedor, a continuación, al margen o al dorso del duplicado de un documento, encontrándose dicha copia en poder del deudor.

Por su parte, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de antaño ha enseñado que la suscripción de documentos de paz y salvo por parte de los trabajadores, no impide a este su reclamo con posterioridad, ante el carácter irrenunciable de sus derechos y prerrogativas laborales, o en palabras de la Corte:

"(…) los denominados finiquitos o paz y salvos genéricos que sean suscritos por un trabajador, en manera alguna le vedan su derecho a reclamar sus acreencias laborales si posteriormente considera que el empleador se las adeuda y que, por otra parte, tales documentos deben ser analizados con mucho cuidado por los jueces al momento de examinar la conducta omisiva de un empleador, de cara a la determinación de su buena fe, pues, por lo general, corresponden a formatos previamente impresos en los que no siempre es clara la expresión de voluntad del trabajador." (Sent. Cas. Lab. del 08/07/2008, rad. 32371).

2.3.2. Fundamento fáctico

Rememórese que la pretensión del demandante se dirigió para obtener el "*reajuste de la liquidación de prestaciones sociales"* que tasó en $11'671.975 (fl. 9, archivo 03, exp. Digital) y fundamentó en los hechos consistentes en que (hecho 3º) su salario básico era de $1'145.000, (hecho 4º) durante toda la relación laboral recibió comisiones; (hecho 5º) describió los salarios recibidos entre junio de 2020 y mayo de 2021; (hehco 8º) su salario variable era de $1'663.925; (hecho 22º) en julio de 2021 se pagó una liquidación laboral por $2'275.989 y (hecho 28º) se le adeuda a la presentación de la demanda el "*reajuste de la liquidación de las prestaciones sociales"* (fl. 8, archivo 03, exp. Digital).

De los hechos y pretensiones de la demanda no se advierte negación indefinida alguna de que el empleador del demandante NO le hubiera pagado las prestaciones sociales; por el contrario, su pretensión estuvo dirigida al reajuste de las mismas, es decir, que admitió que sí fueron pagadas, pero en un valor inferior al que correspondía conforme al presunto salario variable que devengaba; de ahí que la carga de la prueba del valor pagado y el valor que debía pagarse recaía en el demandante, sin que así lo lograra realizar, pues auscultado en detalle el expediente se aportaron las nóminas de junio de 2020 a mayo de 2021 (fl. 13, archivo 04, exp. Digital) y la liquidación del contrato de trabajo (fl. 12, archivo 04, exp. Digital).

Último documento del que se extrae que solo se liquidaron por concepto de prestaciones sociales las cesantías por valor de $938.261 y los intereses a las cesantías $52.230, pero ninguna suma se liquidó por concepto de prima de servicios.

A partir del citado documento en principio podría concluirse que no se pagó la prima de servicios y había lugar a liquidarla tal como hizo la juzgadora de primer grado,

pero rememórese que la pretensión del demandante estuvo dirigida a su reajuste, más no a su pago total, pues en ningún aparte de la demanda realizó la negación indefinida de "*no pago",* por lo menos, de la prima de servicios, ni tampoco en el documento denominado "inconformidad liquidación del contrato" (fl. 30, archivo 04, exp. Digital), pues allí a lo sumo dice que está inconforme con la liquidación porque no se tuvo en cuenta el promedio de sus salarios, más no porque no se hubiera pagado suma alguna por concepto de prima de servicios.

En consecuencia, en tanto que el demandante no acreditó cuál fue la diferencia entre el valor pagado por prima de servicios y el valor que a su juicio debía pagarse, pues no obra prueba que, de cuenta del valor recibido por prima, debe revocarse dicha condena, tal como fue rogado por la demandada, aunque por estas razones.

CONCLUSIÓN

A tono con lo expuesto, se revocará el numeral 2º de la decisión de primer grado para en su lugar absolver a la demandada de las pretensiones de reajuste de prestaciones sociales. Se confirmará en lo demás la sentencia apelada. Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada ante el fracaso de la apelación de aquel al tenor del numeral 1º del artículo 365 del C.G.P.

DECISIÓN

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR el numeral 2° la sentencia proferida el 20 de febrero de 2023 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Juan Diego Ospina Gómez** contra **Compañía de Financiamiento Tuya S.A., para en su lugar, absolver** a la demandada de la pretensión de reajuste de prestaciones sociales.

SEGUNDO: CONFIRMAR en lo demás la sentencia apelada.

TERCERO. CONDENAR en costas al demandante y a favor de la demandada.

Notifíquese y cúmplase

Quienes integran la Sala,

OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA
Magistrada Ponente

JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ
Magistrado

ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN
Magistrada
Salva Voto Parcial

Firmado Por:

Olga Lucia Hoyos Sepulveda
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 004 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Ana Lucia Caicedo Calderon
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional
Sala 001 Laboral
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda
Firma Con Salvamento De Voto

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: **f1de7481af5e0c9f6f9bd8775621aabb3730727bede894df34ad3cfca01f8663**
Documento generado en 05/07/2023 08:08:16 AM

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