

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

#### AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, Diecisiete (17) de junio de dos mil veintidós (2022)

DEMANDANTE : **ALEJANDRO ZULUAGA VELEZ.**  
DEMANDADO : FALABELLA DE COLOMBIA S.A.  
TIPO DE PROCESO : ORDINARIO DE ÚNICA INSTANCIA  
RADICADO : 05-001-41-05-002-2018-01237-01  
PROVIDENCIA : SENTENCIA **220 DEL 2022**  
TEMAS : LABORAL INDIVIDUAL  
DECISIÓN : CONFIRMA

En la fecha, siendo las nueve en punto de la mañana (9:00 a.m.), oportunidad procesal previamente señalada, el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín**, se constituyó en audiencia pública para revisar la sentencia de única instancia proferida por el **Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín**, por la vía jurisdiccional de la consulta en cumplimiento a la señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, por resultar adversa a los intereses del pensionado.

#### ANTECEDENTES

Pretende el demandante que se declare sin justa causa la terminación unilateral del contrato de trabajo que lo unía con la demandada. Que, como consecuencia, se condene al pago de la indemnización por despido injusto, indexación de las condenas y las costas y agencias en derecho.

Para fundamentar sus pretensiones, en síntesis, expuso que inició labores con la demandada el **5 de noviembre de 2011** mediante contrato a término indefinido hasta el **5 de julio del 2018**. Que como último cargo tuvo el de **Asesor de ventas**, con un salario mixto

mensual compuesto por un sueldo fijo y uno variable representado en comisiones por ventas, siendo el último salario por un valor de **\$1.320.485**. Que, el **05 de julio de 2018** el empleador decidió dar por terminado el contrato de trabajo aduciendo una justa causa consistente en una "falta grave a sus obligaciones laborales", afirma el demandante que la empresa para terminar el contrato expuso que el trabajador "no cumplió las políticas que realiza la compañía, ejecutando correctamente las directrices para que dé un beneficio justo al cliente de acuerdo con los requisitos de cada promoción o bonificación", afirma el demandante que en el acta de descargos, explico lo sucedido y de manera honesta acepto haber entregado un bono de descuento (en vestuario) a otro cliente que iba a comprar vestuario, aclarando que no lo entrego a otro cliente que no le saldría bono por ser una compra en internet y que se lo entrego por ser cliente que compraba frecuentemente, tratando de fidelizar.

Una vez notificada la sociedad demandada del auto admisorio de la demanda, oportunamente a través de apoderado procedió a darle respuesta. Escrito en el cual acepta la existencia de la relación laboral que uniera a las partes, sin embargo, en relación con el salario indico que el último salario devengado por el actor fue de **\$793.635**, como remuneración fija más la variable, respecto a la terminación del contrato adujo que las faltas cometidas por el demandante fueron aceptadas por el mismo en la diligencia de descargos que se realizó el **20 de junio de 2018**, indica que el trabajador tenía conocimiento de cual era procedimiento establecido para el reconocimiento y uso de los bonos de descuentos por compras efectuadas por los clientes, que el demandante actuó de forma voluntaria y deliberada en contra posición de dicho procedimiento omitiendo reconocer el bono de descuento al cliente que por su compra física tenía derecho a recibirlo, que el actor escondió el bono y posteriormente procedió a reconocerlo a otro cliente que no tenía derecho a aquel beneficio por haber realizado la compra por internet por lo que incurrió en una contravención a las instrucciones de la empresa, propuso como excepción de mérito, cobro de lo no debido, inexistencia de la obligación, falta de causa o razón para pedir, pago, buena fe, prescripción y la denominada genérica.

**El Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín** puso fin a la instancia en sentencia del **28 de abril de 2021**, **NEGÓ** las pretensiones del demandante y lo condenó en costas y agencias en derecho, en la suma de **\$300.000**.

En tal providencia, para arribar a su decisión, luego de un análisis sobre el tema, indicó que no encuentra elementos fácticos que conlleven a determinar que el señor **ALEJANDRO ZULUAGA VELEZ** tenga derecho a los conceptos demandados, por cuanto la prueba recopilada, lo llevaron a dicho convencimiento.

En cumplimiento a lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, se remitió a éste Despacho la anterior decisión para ser revisada por la vía jurisdiccional de la consulta.

### **ALEGATOS**

En la oportunidad legalmente concedida en segunda instancia, la parte demandante presentó alegatos de conclusión, solicitando que sea **revocada** la sentencia conocida, ya que, el bono de descuento, no era personalizado y cualquiera lo podía utilizar, que la conducta del trabajador no revestía la connotación de ser "grave", y mucho menos, con la fuerza como para fulminar un contrato a un trabajador que no tenía antecedentes disciplinarios, y que llevaba más de **6 años** continuos al servicio de la empresa.

Que en la carta de despido, como fundamento del mismo, se señala que "no le informó a dicho cliente sobre el derecho que tenía de reclamar el bono de descuento del **30%** y por ende no se lo entregó y procedió a ocultarlo bajo el teclado", que esa aseveración de la empresa no es cierta y es totalmente acomodada, que el trabajador en el acta de descargo, en la respuesta a la **pregunta 06** señaló con total claridad que el cliente le dijo que no quería llevar el bono, que no es cierto que no lo hubiera ofrecido y que no lo hubiera entregado, que de ser así no logra ser demostrada.

Por su parte la parte demandada en sus alegatos básicamente solicita que la sentencia objeto de consulta se debe confirmar, por el hecho de haberse comprobado la comisión de las conductas indicadas en la misiva a través de la cual se le terminó el contrato de trabajo al actor y que además obedecen a faltas graves que conllevan a la terminación del contrato de trabajo sin lugar a ninguna indemnización.

Remitido el expediente a ésta Entidad y agotado el trámite de segunda instancia, se pasa a decidir lo cuestionado.

### **CONSIDERACIONES**

Tiene éste Despacho competencia para conocer de esta vía jurisdiccional conforme el **art. 69 del CPT y de la SS**, y lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia **C-424/2015**, por haber resultado adversa la decisión a los intereses del demandante.

El problema jurídico luego de analizadas la demanda como su contestación, se contrae concretamente en determinar, si la terminación del contrato de trabajo que los unía, se dio por causa imputable al empleador, y que, como consecuencia, se le debe reconocer y pagar al actor la indemnización por despido injusto.

Ahora, de cara al análisis de la sentencia objeto de revisión, se tiene que, luego de realizar un examen no sólo del acervo probatorio recaudado sino de los razonamientos del A quo, éste Despacho llega a la convincente conclusión, que la sentencia objeto de revisión habrá de mantenerse, al identificarse plenamente con lo resuelto en ella, puesto que muestra ser producto de una adecuada comprensión de lo cuestionado, de atinada ubicación de la carga probatoria, de apropiada valoración de los elementos de juicio con que se cuenta en el plenario, toda vez que fuera de realizar una adecuada interpretación y aplicación de la ley, realizó un debido análisis del acervo probatorio.

Ya que, frente a la normatividad que regula la carga de la prueba, es necesario precisar, tal como lo hizo el A quo, que es a la parte actora a quien le correspondía demostrar tanto como la existencia de un vínculo contractual, el despido del que alega fue víctima, y el análisis y aplicación obedeció al libre convencimiento que sobre el Juez de Única Instancia le causó, ello en aplicación a las disposiciones de los **164 y 167 de la Ley 1564 de 2012**, en concordancia con el **1757 del Código Civil**, aplicables en lo laboral por remisión del **Art. 154 del C. P. Laboral** y de la S.S. los cuales nos señalan:

*“Art. 164. Necesidad de la prueba. Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso, las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas del pleno derecho.”.*

*“Art. 167. Carga de la prueba. Incumbe a las partes probar el supuesto de hecho de las normas que consagran el efecto jurídico que ellas persiguen.*

(.....)

*“Los hechos notorios y las afirmaciones o negaciones indefinidas no requieren prueba.”.*

Además, adopta **el PRINCIPIO DE LA LIBRE APRECIACIÓN DE LAS PRUEBAS**, plasmado en el **artículo 61 del C.P. del T. y de la S.S.**, que reza:

*“El juez no está sujeto a la tarifa legal de pruebas, y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”.*

Tenemos que en el caso de autos, como lo indicó el Juez de conocimiento, a lo largo del desarrollo del debate probatorio, se logró establecer la comisión de las conductas que en la carta de terminación del contrato de trabajo del actor, se le imputaron, faltas que por demás se encuentran en el Reglamento Interno de Trabajo (Art. 48), se encuentran calificadas como graves que conllevan a la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin que ello obligue al empleador al pago de la indemnización deprecada, al efecto en lo que tiene que ver con las formalidades de la carta de despido, la Jurisprudencia en lo Laboral, ha sostenido:

***“Obligación de manifestar el motivo para terminar el contrato.***

*“Obliga, en el momento de la extinción, expresar la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos del que manifestó como justificativo de la terminación. El incumplimiento de esa obligación, bien sea por omisión total o manifestación extemporánea o invocación de una causa distinta a la alegada inicialmente, le quita toda validez a esos motivos y hace posible que la parte que así termina unilateralmente su contrato, deba reconocer a la otra la indemnización correspondiente por ruptura ilícita, pues, ésta equivale a un incumplimiento del contrato, que da origen a ejercitar la acción resolutoria con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable”.*

*“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 innovación normativa, y”*

*“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 invocadas, 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”.*

Y en lo concerniente a la imposibilidad que tiene el Juez para entrar a calificar una falta disciplinaria, cuando ésta ha sido calificada como grave que conlleve a la terminación unilateral del contrato de trabajo, sin lugar al reconocimiento y pago de la indemnización, la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en sentencia con Radicación **Nro. 39518 del 14 de agosto de 2012**, M. P. **CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE**, manifestó:

*“Pues bien, sobre la hermenéutica de los citados textos normativos ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras, en las sentencias que a continuación se memoran:*

*“a) En la dictada el 18 de septiembre de 1973, se dijo:*

*“Es indudable que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos ...>.*

*“En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...)*

*‘En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...’*

*“‘El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo*

violación como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

*“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 ...’*

*“b) Siguiendo esa misma línea, ha enseñado la Corte que:*

*“Sobre esta facultad, la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral ha esbozado en múltiples fallos que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo. Por ello, cualquier incumplimiento que se establezca en aquéllos, implica una violación de lo dispuesto en esos actos, que, si se califican de grave, constituye causa justa para fenecer el contrato; no puede, el juez unipersonal o colegiado, entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta. Lo debe hacer, necesariamente, cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del C.S. del T. Lo importante es que el asalariado incurra en una de las faltas calificadas de graves por el reglamento interno de trabajo, sin importar si ella, produjo daño o beneficio para la entidad patronal” (providencia del 19 de septiembre de 2001, radicación 15822)*

"c) En la sentencia del 7 de julio de 1958, el extinto Tribunal Supremo de Trabajo, razonó:

*"La conexidad entre el hecho grave y los perjuicios no puede erigirse en predicado universal. Lo que es grave no siempre produce perjuicios, y en cambio lo que es leve o insignificante a veces puede producirlos. La gravedad - cuyo neto sentido etimológico es peso - y que resulta de tan difícil medida para el juzgador, suele ser, como en el caso del acuerdo 8º del art. 62 del C.S. del T., el énfasis y encarecimiento con el cual el legislador ha querido rodear los hechos generadores de efectos jurídicos: la mala conducta del trabajador como causante de la terminación del contrato, etc., sin que ello necesariamente envuelva que tal hecho (mala conducta) haya producido perjuicios al patrono. Quiere la ley que circunstancias baladíes no se erijan por las partes contratantes en causales eximentes de cumplir el contrato, ni que puedan usarse por una de ellas en su exclusiva conveniencia y como instrumentos lesivos de los intereses de la otra. Y por ello ha ocurrido a la calificación de graves, sin atender a los efectos dañosos que hayan producido. Pero en la apreciación de la gravedad o levedad es natural que deje un amplio margen el juzgador; a este respecto, lo que objetivamente puede dejar de ser grave, subjetivamente puede llegar a serlo, y viceversa. En casos como los referentes a las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador a que aluden los arts. 58 y 60 del C. S. del T., y su violación grave, expresada así por el ord. 8º del art. 62 ibídem, el juzgador califica, con plena libertad, pero mediante el justiprecio de las circunstancias concurrentes, la gravedad de los hechos." (GJ. LXXXVIII, números. 2199, 2200, 2a parte, página 819).*

"d) También ilustra la cuestión debatida, la doctrina recibida por esta Sala de la Corte en providencia del **13 de noviembre de 1964**, en la que se dispuso:

*"Conviene, sin embargo, para efectos de la unificación jurisprudencial encomendada a la Corte, rectificar la tesis demasiado absoluta del ad quem respecto de la aplicación del ordinal 8º del artículo 62 del Código*

*Sustantivo del Trabajo, y que habla de <violencia grave> o <falta grave>, y no de <culpa grave>. No es exacto que la facultad consagrada en esa norma esté condicionada al <animus nocendi> del infractor, esto es, a su intención de causar daño a la contraparte. Cumplidos los presupuestos que allí se determinan (gravedad objetiva de la violación legal o previa calificación de la gravedad de la falta en pacto, convención colectiva, fallo arbitral, contrato individual o reglamento y agotamiento del respectivo procedimiento convencional o reglamentario), puede sobrevenir lícitamente la extinción del nexo jurídico-laboral a causa de negligencia o descuido culposo y no necesariamente por dolo del inferior”.*

*“Del análisis de la recensión jurisprudencial en precedencia, emergen consiguientemente, las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6° de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave; (ii) en el segundo supuesto la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta; (iii) para que se configure la falta grave así como como la grave negligencia no se requiere que efectivamente se haya ocasionado un daño, perjuicio o beneficio para el dador del laborío, y (iv) la falta grave y la grave negligencia no se encuentra condicionada al “animus nocendi” (intención de causar daño) del trabajador”.*

Descendiendo al caso de autos, tiene éste Juzgador correcta la apreciación que le hiciera el A quo a las pruebas allegadas al plenario, ya que las valoró en el sentido de que la demandada logró probar las justas causas que llevaron a la decisión de fulminar el contrato que unía a las partes, conductas que por demás se encuentran calificadas como graves y en las que como lo indicó la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el Juez no puede entrar a valorarlas o mejor calificar.

En consecuencia, con lo anterior, el **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín** procede a **CONFIRMAR** la sentencia objeto de revisión por vía jurisdiccional de consulta.

Sin costas en esta instancia.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, el **JUZGADO DIECISÉIS LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR EN TODAS SUS PARTES** la sentencia de la fecha y origen conocidos.

**SEGUNDO:** Sin costas en ésta instancia.

Déjese copia de lo resuelto y previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

Se declara cerrada la audiencia y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

Firmado Por:

**Edison Alberto Pedreros Buitrago**  
**Juez**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 016**  
**Medellin - Antioquia**

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

Código de verificación: **b6451b2b1cc41b7350cb3a247003edae208ce4eb97591bac4d0468c26156f389**

Documento generado en 17/06/2022 09:03:20 AM

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