

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### SALA DE DECISIÓN LABORAL

El dieciséis (16) de marzo de dos mil veintitrés (2023), la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, procede a resolver el recurso de apelación contra la sentencia proferida en primera instancia, en el presente proceso ordinario laboral promovido por **JAIRO HUMBERTO CASTAÑO GALLEGO** contra la sociedad **EL ROBLE MOTOR S.A.**, tramitado bajo el radicado No. **05001-31-05-006-2018-00297-01**.

El Magistrado del conocimiento, Dr. FRANCISCO ARANGO TORRES, declaró abierto el acto y previa deliberación sobre el asunto, la Sala adoptó el proyecto presentado por el ponente, el cual quedó concebido en los siguientes términos.

#### 1. ANTECEDENTES:

A través de la presente acción judicial, el demandante pretende que se declare que el contrato laboral celebrado con la empresa demandada se dio por terminado de manera unilateral y sin justa causa por parte del empleador, y que, por tanto, se le aplique la sanción contenida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, por despido sin justa causa en virtud del cual tiene derecho a recibir una indemnización.

Solicita que de conformidad con el artículo 64 del CST y la sentencia C-892 de 2009, se condene a la demandada a pagarle la indemnización por despido sin justa causa en cuantía de \$22'022.168 y al pago de la indemnización por falta de pago correspondiente a la liquidación, junto con la indemnización de las condenas y las costas y agencias en derecho.

**Como fundamentos de hecho de sus pretensiones**, relata el demandante que el 12 de abril de 2010, suscribió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año

con la empresa ROBLE MOTOR FORD, para desempeñar el cargo de técnico mecánico.

Afirma que se pactó un salario básico de \$220.455 quincenales, más un equivalente a comisiones y salario variable, el cual tuvo variaciones, por lo que para el año 2018 devengaba una suma de \$2'351.122.

Relata, que la empresa le notificó el 10 de abril de 2018, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, vulnerando claramente el debido proceso y el derecho de defensa, pues al analizar el proceso disciplinario realizado por la empresa y de acuerdo con el reglamento interno de trabajo, no se realizaron los pasos respectivos para imponer una sanción o media disciplinaria como lo es la terminación del contrato de trabajo, tal y como esta constituido en el CAPITULO XIII y en demás apartados concordantes del reglamento interno.

Señala, que la empresa realiza una mala praxis en la aplicación del reglamento interno de trabajo que constituyó la causa de despido, vulnerando evidentemente el debido proceso y el derecho de defensa, lo que tiene sustento en el numeral 13 del artículo 54 del reglamento interno de trabajo, que preceptúa que es obligación de la empresa cumplir dicho reglamento.

Finalmente, relata que el empleador ROBLE MOTOR, procedió a liquidar dicho contrato, sin embargo, al analizar dicha liquidación, concluye que existe un yerro en la misma, como lo evidencia la comparación de liquidaciones realizadas por el empleador y la realizada por su parte y que se aporta con la demanda.

## **2. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA:**

El *a quo* mediante sentencia del 08 de julio de 2020, declaró prósperas las excepciones de inexistencia de la obligación y falta de causa para pedir propuestas por la sociedad ROBLE MOTOR S.A. en contra de las pretensiones formuladas por el demandante, a quien condenó en costas.

Para arribar a esta decisión, argumentó la juez de instancia que en este caso la parte actora no manifestó en qué consistió la falta u omisión de la empresa respecto de la vulneración al debido proceso en que incurrió al momento de terminación del contrato de trabajo.

Adujo la juez, que la empresa luego de verificar las faltas cometidas por el accionante, consideró dar por terminado el contrato de trabajo por haber incurrido el accionante en grave negligencia, conducta que ni siquiera fue desmentida por el accionante, pues el objeto de la Litis no se centró en discutir las conductas asumidas por el trabajador, sino en la violación del debido proceso por parte de la demandada, no obstante, reitera que en este caso, era la parte actora quien debía demostrar los hechos, acciones u omisiones en que incurrió el empleador y que constituyen la vulneración al debido proceso, situación que no se planteó de esta manera en la demanda.

También indica que el demandante no apeló la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo, hecho que tampoco fue propuesto en la demanda, de manera que como el empleador siguió lo establecido en el reglamento interno de trabajo y logró la comprobación de las causales que dan lugar a la terminación, quedó sustentado el despido del actor.

Finalmente, frente a la solicitud de falta de pago de la liquidación, señaló la operadora de primer grado, que en este caso la parte actora aportó la liquidación final de prestaciones sociales efectuada por el empleador y otra liquidación que no es suscrita por nadie que muestra una diferencia de \$489.585, no obstante, consideró que el actor en parte alguna de la demanda especificó, a qué corresponde dicha diferencia o cuál es el valor erróneo mal liquidado por la empresa, por lo que desestimó dicha pretensión.

### **3. DEL RECURSO DE APELACIÓN:**

La anterior decisión fue apelada por el apoderado del actor, manifestando no estar de acuerdo con el argumento de la Juez de Instancia, en que no se adujo en los hechos de la demanda en qué consistió la violación al debido proceso en que incurrió ROBLE MOTOR, toda vez que a la luz de la sentencia T-293 de 2017, todo despido debe ir acompañado de un debido proceso, el cual debe asegurar varios factores entre ellos, una legalidad de la justa causa, una manifestación acerca de los hechos por los cuales se hace el despido y una oportunidad de controvertir las imputaciones realizadas por la empresa.

Además, indica que el debido proceso en materia disciplinaria, tiene que preservar los principio de legalidad, publicidad, derecho a la defensa, principio de doble

instancia, presunción de inocencia, principio de imparcialidad, *non bis in ídem*, principio de cosa juzgada y principio de *non reformatio in pejus*, de manera que a través del soporte probatorio, se concluye que la carta de terminación del contrato de fecha 10 de abril de 2018, fue realizada por el señor Carlos Alberto posada escobar quien fungía en ese evento como gerente general.

En ese sentido, dice que el objeto del debate no es determinar si hubo por parte del demandante negligencia o no con su actuar, sino que lo que se está discutiendo es si se vulneró el principio de doble instancia y de imparcialidad, al haber sido firmada la carta de terminación del contrato de manera directa por el gerente general, situación que conlleva a que el actor no pudiera apelar la decisión, porque la misma sería resuelta por el mismo gerente.

En este sentido, recurre a lo dispuesto en el artículo 63, numerales 6 y 7 del reglamento interno de trabajo, que dispone que el gerente general cumple una función de doble instancia y no una función de primera instancia, pero como se demostró en el interrogatorio de parte, el gerente general se saltó ese debido proceso, es decir, pasar primero por el de recursos humanos y el jefe de proyectos, imponiendo de manera directa la decisión de despido, con ello impidió la oportunidad de apelar porque no había ante quien hacerlo.

Así las cosas, como el despido se convierte en una sanción disciplinaria, debe seguir el debido proceso, porque aunque pueda existir una legalidad en la justa causa, no se cumplió con dicho principio de conformidad con el Código Civil, pues el art. 1494 indica que es ley para las partes.

En conclusión, dice que la empresa debió realizar una amonestación, un llamamiento escrito, una investigación de los hechos, una citación a descargos, una diligencia de descargos a cargo de las personas que designa la empresa y que en este evento son los jefes de recursos humanos y los líderes de proyecto y posteriormente, la sanción al trabajador como el despido, el cual debe ser realizado por parte del jefe de recursos humanos y por parte del líder de proyecto, para que así el demandante hubiese podido tener la posibilidad de apelar la decisión frente al gerente general y poder tener lo correspondiente a la garantía del principio de doble instancia y de imparcialidad que son fundamentales en materia de debido proceso disciplinario.

#### **4. DE LAS ALEGACIONES EN SEGUNDA INSTANCIA**

Corrido el traslado para alegar en esta instancia, los apoderados de las partes presentaron alegatos, los cuales se transcriben en los siguientes términos:

### **ALEGATOS DEL DEMANDANTE.**

“1. El contrato como fuente de obligaciones

2. Reglamento de trabajo como ley para las partes

3. Despido sin el debido proceso

En principio, se ha de manifestar que el contrato ha sido considerado como fuente de obligaciones, esto según lo establecido en el artículo 1494 del código civil, en donde se establece que “las obligaciones nacen, ya del concurso real de las voluntades de dos o más personas, como en los contratos o convenciones (...)”, ahora bien, legalmente, el artículo 1495 define el contrato como “un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas.” Por lo cual una vez verificados los elementos que posibilitan el surgimiento a la vida jurídica de los mismos, es decir los elementos de la esencia y de la naturaleza, estos se convierten en una de las fuentes principales de las obligaciones.

En el caso en concreto, la obligación surgida del contrato suscrito entre las partes era de carácter laboral, para lo cual debemos entender que dicho contrato corresponde a uno de trabajo, el cual es definido por el artículo 24 del C.S.T, en donde al tenor literal se manifiesta que:

“Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.”

Ahora bien, como anexo al contrato principal, se le hizo entrega a mi representado del reglamento interno de trabajo, quien es el que rige toda actuación del empleador y de los empleados, por lo que se entiende que la empresa ROBLE MOTOR se obligó de manera directa a cumplirlo.

Pese a lo anterior, y abordando el segundo punto central de la presente demanda, no sobra manifestar que acudiendo a una cita conceptual de la sentencia C 934 del 2004

“El reglamento de trabajo así concebido no se circunscribe tan sólo a regular la actividad desplegada por el trabajador sino una serie de situaciones jurídicas que obligan tanto a éste como al empleador, el cual está obligado a adoptarlo cuando su empresa tenga un cierto número de trabajadores, someterlo a la aprobación de la autoridad del trabajo y publicarlo conforme lo disponen las normas legales para que tenga vigencia y validez.”

Por lo anterior, se dice entonces que el reglamento interno funge como ley para las partes, lo que quiere decir que es de obligatorio cumplimiento para los que suscriben el contrato de trabajo

Aplicando lo anterior al caso en concreto, se ve un incumplimiento en lo normado de manera interna por la empresa ROBLE MOTOR FORD de conformidad a lo manifestado en el artículo 54 Nral. 13 del reglamento interno de trabajo que reza al tenor que:

“ARTICULO 54: Son obligaciones especiales de la empresa:

13. cumplir este reglamento (...)

Para finalizar, se ha de manifestar que al analizar el RIT se encuentra una falla evidente en el proceso disciplinario realizado a mi cliente el señor JAIRO HUMBERTO CASTAÑO GALLEGO, lo que constituye un mal procedimiento disciplinario y por tanto un despido injustificado por la violación del debido proceso.

Lo anterior de cara a que el despido es considerado una falta disciplinaria (artículo 59 del RIT) y este proceso es susceptible de dos instancias (art 63 numeral 6); la falla se configura cuando a mi representado es despedido por el GERENTE GENERAL quien no tiene facultades para hacerlo, pues dentro del proceso disciplinario cumple la función de segunda instancia según el artículo 63 numeral 5 y 6, es decir quien debió interponer la sanción de despido fue el jefe de recursos humanos y no el gerente general violentando el principio de doble instancia.

Lo anterior, va dirigido a atacar la integridad de la sentencia proferida por el a quo, pues omitió la falla presentada y alegada por este apoderado dentro del presente proceso y decidió fallar en contra de mi representado. Razón por la cual solicito comedidamente se sirva revocar la decisión proferida.”


#### **ALEGATOS DE LA DEMANDADA.**

“Le solicito al despacho que confirme la sentencia de primera instancia, toda vez que la parte demandante no logro demostrar las afirmaciones de su demanda en cuanto


a un supuesto incumplimiento en el debido proceso a la hora de realizar el despido con justa causa.

Debo indicar que el proceso disciplinario fue realizado por parte de la empresa demandada cumpliendo a cabalidad con todo el reglamento interno de trabajo y con la ley, como se puede notar en la prueba documental al empleado se le realizo en varias oportunidades diligencias de descargos donde se le dio la posibilidad de defenderse, cosa que no hizo ya que en todas las diligencias aceptaba los hechos de su incumplimiento contractual.

Por otro lado el hecho de que en la carta de despido aparezca aparentemente firmada por el señor Carlos Alberto Posada quien era el representante legal para abril de 2018 no es óbice para dar por fundamentada una supuesta violación al debido proceso, ya que dicha comunicación tiene un error de digitación en el nombre de quien firma ya que realmente la persona que firmo fue el gerente Administrativo quien era Juan Manuel Moreno quien tenía facultades administrativas y de personal para dicha fecha.

Atentamente,  
  
**CARLOS ALBERTO POSADA ESCOBAR.**  
Gerente General

El despacho puede verificar que la firma que aparece arriba en dicha carta de terminación no es la de Carlos Alberto, sino la de Juan Manuel Moreno. Dicho error el despacho lo puede verificar claramente en el poder que se me confirió para dar contestación a la presente demanda, en dicho poder se puede dar cuenta que en el 2019 ya Juan Manuel había sido ascendido a Gerente General

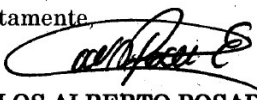
Atentamente,  
  
**JUAN MANUEL MORENO SASTOQUE**  
C.C Nro. 79.779.630

Como se puede percatar el despacho, ambas firmas son idénticas y por lo tanto para el año 2018 cuando se le entrego la carta de terminación del contrato de trabajo al

demandante dicha carta fue suscrita por el que era el gerente Administrativo y no por el gerente General.

Para darle claridad al despacho, procedo a enviar un poder donde el gerente Carlos Alberto Posada en el año 2018 me confiere poder para contestar la demanda de radicado 05001310502320180038500 que fue interpuesta por el señor David Villada, adicional el certificado de existencia y representación legal de abril de 2018, en el se puede observar que Carlos Alberto era el Gerente y Juan Manuel era el 2 suplente para abril de 2018, dicha información se envía en este momento procesal ya que dicho argumento fue elaborado por la parte demandante en el curso del recurso de apelación y por lo tanto dicha situación nos viola el debido proceso ya que no nos permitió hacer una defensa en el momento oportuno que fue en la demanda, por esta razón envió dicho poder en este momento ya que nos corresponde darle claridad al despacho sobre la inducción al error al que quieren llevar al despacho con su recurso de apelación. Esta es la firma de Carlos Alberto.

Atentamente,

  
**CARLOS ALBERTO POSADA**  
C.C Nro. 71.669.662



Con lo anterior se comprueba que no se incumplió con la posibilidad de la doble instancia en el trámite del proceso administrativo sancionatorio laboral.

Debo indicar que si el trabajador se encontraba en desacuerdo con la decisión administrativa sancionatoria que se le impuso pudo haber agotado los recurso de ley, sin embargo no lo hizo toda vez que no tenía los fundamentos facticos para hacerlo, y por lo tanto no puede venir hoy a beneficiarse de su silencio para argumentar que el tramite estuvo mal y que por lo tanto se le violo el debido proceso.

Finalmente debo indicar que al revisar el artículo 63 del RIT no se observa por ningún lado que la carta de terminación del contrato deba ser firmada por un funcionario en especifico, simplemente se establece que el recurso de apelación sea resuelto por el Gerente General. Por lo tanto no se violo ese precepto ya que la carta fue firmada por el Gerente Administrativo de la época quien tenía funciones y facultades de gerente de personal.



5. Quien sea el delegado por la Empresa, para realizar el proceso disciplinario dispondrá de un máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la diligencia de descargos, para definir la imposición o no de una medida disciplinaria. El jefe inmediato debe revisar el acta de la diligencia de descargos y debe recomendar a la empresa si el trabajador debe ser o no sancionado.
6. **Apelación de la sanción:** el empleado podrá apelar la sanción en los dos (2) días siguientes, contados al día siguiente de recibir la notificación de la sanción. La carta de apelación debe ser dirigida al Gerente de la Empresa.

Por lo anterior el gerente General puede delegar la dirección del proceso disciplinario en cualquier funcionario de la compañía, cosa que así ocurrió ya que para tal fin fue convocado el Gerente Administrativo Juan Manuel Moreno que posteriormente se convirtió por su buen desempeño en el Gerente General.

Así las cosas, le solicito al honorable Tribunal de Medellín sala Laboral, que confirme la sentencia objeto de apelación.”

## 5. PROBLEMA JURÍDICOS PARA RESOLVER:

El problema jurídico a resolver se circunscribe a establecer, si la terminación del contrato de trabajo que existió entre las partes, estuvo ajustada a derecho y guardó relación con el debido proceso señalado en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), y si como consecuencia de ello, es viable o no imponer la condena a la indemnización por despido injusto.

Tramitado el proceso en legal forma, y por ser competente esta Corporación judicial para conocer de la apelación de la sentencia, conforme a lo dispuesto en el Art. 10 de la Ley 1149 de 2007, se pasa a resolver, previas las siguientes,

## 6. CONSIDERACIONES:

Se resolverá el recurso de apelación, atendiendo el principio de consonancia que establece el artículo 35 de la Ley 712 de 2001 en virtud del cual las decisiones de segunda instancia se circunscriben exclusivamente a los asuntos objeto del recurso.

Antes de entrar a estudiar los asuntos objeto de apelación, se ha de manifestar que no es punto de controversia que el demandante estuvo vinculado laboralmente con

la sociedad EL ROBLE MOTOR S.A., mediante un contrato de trabajo a término fijo que inició el 12 de abril de 2010 para desempeñar el cargo de TÉCNICO MECÁNICO, contrato que perduró hasta el 10 de abril de 2018, momento en el cual la sociedad accionada, procedió a dar por terminado el contrato de trabajo.

Ahora, se encuentra probado en el plenario con la prueba allegada por ambas partes, que el accionante fue citado por primera vez a descargos el 16 de marzo de 2018, por los daños a un vehículo FORD ESCAPE (folio 17 del archivo 1 del expediente digital).

De igual forma, hay copia de la diligencia de descargos realizada al accionante el mismo 16 de marzo de 2018, en el que el demandante dio las explicaciones del caso, aceptando en dicha diligencia que había realizado actuaciones que ponían en riesgo el buen nombre de la compañía y la seguridad de los clientes, debido a que la falla humana cometida, podría repercutir en un grave accidente.

También existe copia de un memorando que le fue enviado al accionante el 24 de marzo de 2018, en la que la sociedad accionada, le recuerda al actor, las obligaciones especiales del trabajador, en especial, las contempladas en el artículo 50 del Reglamento Interno de Trabajo, ello debido a la situación que se presentó con el vehículo FORD ESCAPE, por el que fue citado a descargos (folio 21 del archivo 1 del expediente digital).

Obra además en el proceso, copia de una nueva citación a descargos del 04 de abril de 2018, en la que se le imputa al trabajador demandante, haber realizado un mal procedimiento a un vehículo FORD EDGE (folio 24 del archivo 1 del expediente digital).

El día 05 de abril de 2018, se llevó a cabo la diligencia de descargos, en la que el accionante manifestó entre otras cosas, conocer las obligaciones especiales y prohibiciones del trabajador según el reglamento interno de trabajo, que consisten en cumplir con las funciones asignadas a su cargo para evitar daños y perjuicios a la empresa. También se comprometió a que este tipo de situaciones no se volverían a presentar, haciendo bien las reparaciones como lo había venido haciendo durante los últimos 8 años laborados en la empresa (folios 25 a 28 del archivo 1 del expediente digital).

Luego de las diligencias de descargos en mención, la sociedad accionada EL ROBLE MOTOR S.A., dio por terminado el contrato de trabajo con el actor el 10 de abril de 2018, aduciendo una justa causa. Dicho documento que reposa a folio 34 del archivo 1 del expediente digital, señala lo siguiente:

*“Señor Castaño, con base en lo establecido el reglamento interno de trabajo ARTÍCULO 64°. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

*4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

*9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.*

*13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

*(...)*

*Con base en los antecedentes relacionados, la empresa determina dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo N°18706185 que tiene suscrito con usted a partir del día martes 10 de abril de 2018.”*

Así las cosas, para analizar si conforme a lo narrado puede concluirse si el proceso disciplinario que se le siguió al señor JAIRO HUMBERTO CASTAÑO GALLEGO por parte de la sociedad EL ROBLE MOTOR S.A. y que terminó con el vínculo laboral de las partes estuvo o no ajustado a derecho, es necesario acudir a lo contemplado en el Reglamento Interno de Trabajo, en cual puede visualizarse en el documento N° 2 del expediente digital.

Allí puede leerse en el capítulo XIII, la “ESCALA DE FALTAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS”, estableciendo en el artículo 59 lo siguiente:

*ARTÍCULO 59°. Sanciones disciplinarias: las sanciones disciplinarias que la Empresa puede imponer a sus trabajadores son: manifestación o llamado de atención verbal, llamado de atención escrito, suspensión del contrato de trabajo y el despido.*

*Para el efecto se adoptan las siguientes definiciones:*

*(...)*

*Despido: Se realiza previo proceso disciplinario, cuando el trabajador ha cometido una falta grave, o leve cuando ha sido reiterativa la falta.*

De igual forma, el artículo 62 de RIT en comento dispuso:

*“ARTÍCULO 62°. Constituyen faltas graves:*

(...)

*e. La violación grave a juicio de la Empresa, por parte del trabajador de las prescripciones de orden, obligaciones o prohibiciones contenidas en los capítulos IX y XII de este reglamento, así como también la violación de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias.*

Seguidamente, el artículo 63 del RIT, dispuso el procedimiento para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias como garantía del debido proceso y en dicho articulado señaló:

*“1. **Investigación de los hechos:** cuando el trabajador realiza una conducta con la cual se considere transgredido el Reglamento Interno de Trabajo, se procederá a efectuar una adecuada investigación de los hechos y circunstancias de modo, tiempo y lugar que lo rodearon y a recaudar la prueba o pruebas pertinentes tales como testigos, documentos e informes entre otros. El jefe inmediato del empleado debe recomendar citar o no a descargos.*

*2. **Citación a descargos:** antes de aplicarse una sanción disciplinaria, las personas facultadas para ello o quien se delegue para tal fin, debe citar al trabajador inculcado por escrito de manera personal, en la cual deberá constatar la presunta falta y las circunstancias de modo, tiempo y lugar de la comisión de ésta y fijar la fecha de programación de la diligencia de descargos, en esta misma deberá indicarse que puede hacer uso de dos (2) compañeros de trabajo, para que verifiquen la legalidad del proceso y que puedan aportar pruebas documentales y testimoniales que consideren pertinentes.*

*3. El empleado deberá asistir a diligencia en la fecha y hora señaladas so pena de ser sancionado sin ser escuchado. El trabajador debe informar mínimo con un (1) día de antelación, si no puede asistir a la citación, con el fin de justificar su ausencia a la diligencia de descargos, de lo contrario, se procederá a su sanción, pues se entiende que el trabajador no hizo uso del derecho a la defensa. Si el trabajador tiene justificación debidamente comprobada de su inasistencia a la primera programación de la diligencia, se procederá a fijar nueva fecha.*

*4. **Diligencia de descargos:** en la fecha, hora y lugar establecido, el trabajador será escuchado, con el fin de que explique a la Empresa los hechos que motivaron la diligencia de descargos. A la diligencia podrá asistir el empleado en compañía de dos (2) compañeros de trabajo, se levantará y firmará el acta correspondiente. En la diligencia de descargos el trabajador podrá aportar a la empresa las pruebas pertinentes para justificar su falta o probar que no es responsable de la falta que se le imputa. Si requiere más tiempo para la entrega de las pruebas, debe solicitarlo en el desarrollo de la diligencia y quedará registrado en el acta correspondiente.*

*5. Quien sea delegado por la Empresa, para realizar el proceso disciplinario dispondrá de un máximo de tres (3) días hábiles, contados a partir del día siguiente a la diligencia de descargos, para definir la imposición o no de una medida disciplinaria. El jefe inmediato debe revisar el acta de diligencia de descargos y debe recomendar a la empresa si el trabajador debe ser o no sancionado.*

*6. **Apelación de la sanción:** el empleado podrá apelar la sanción en los dos (2) días siguientes, contados al día siguiente de recibir la notificación de la sanción. La carta de apelación debe ser dirigida al Gerente de la Empresa.”*

Finalmente, el artículo 64° del RIT, consagró las justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo así:

“POR PARTE DE LA EMPRESA:

(...)

*4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*

*9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.*

*13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

*PARÁGRAFO 1: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo, debe manifestar a la otra, en el momento de extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.”*

En relación con lo anterior, puede verse en la demanda, que lo que se discute es si se siguió o no el debido proceso para la terminación del contrato de trabajo del accionante con la sociedad demandada, pues nótese que el actor en ningún momento negó o se defendió de los hechos que se le endilgaban en la carta de terminación del contrato, conclusión a la que también arribó la *a quo*, es decir, que la inconformidad del accionante, radica en la presunta violación al debido proceso que, debía seguir la accionada que considera que no se cumplió.

Pues bien, en lo que concierne a la ilegalidad del despido por pretermitir el debido proceso, ha de señalarse que la SCL de la Corte Suprema de Justicia, ha sostenido, entre otras en la Sentencia SL670 de 2018 que:

*“Para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, **a menos que el empleador así lo tenga estipulado, en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento**, sin que al despido resulte posible extenderle las preceptivas que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles...”* (Negrillas fuera de texto)

Así las cosas, luego del análisis de las situaciones del caso, puede verse que la sociedad accionada EL ROBLE MOTOR S.A., siguió correctamente el procedimiento que terminó con la extinción del vínculo contractual con el señor JAIRO HUMBERTO CASTAÑO GALLEGO, pues antes de proferir la comunicación que dio por finalizado el contrato el 10 de abril de 2018, le envió un memorando al accionante recordando

las funciones que éste debía cumplir, además lo citó a descargos y le permitió rendir explicaciones sobre sus actuaciones relacionadas con la comisión de diversas faltas, lo que devino en la decisión de dar por finalizado el contrato laboral.

Ahora, es importante precisar que la parte accionante a pesar que en el libelo de la demanda reitera la violación al debido proceso en que incurre la empresa EL ROBLE MOTOR S.A. al momento de dar por terminado el contrato de trabajo, ni en los hechos, pretensiones o fundamentos de derecho, explica a ciencia cierta en qué consiste dicha vulneración y solo es al momento de presentar los alegatos de conclusión de primera instancia, que someramente menciona que la vulneración consiste en que la carta de terminación del contrato, fue firmada por el Gerente General de la empresa y no por el superior inmediato del accionante.

Ya luego de proferida la sentencia, en el recurso de alzada, se extiende el apoderado del actor en explicaciones, indicando que el hecho que el Gerente General de la sociedad accionada EL ROBLE MOTOR S.A., firmara la carta de terminación del contrato, cercenó al accionante la posibilidad de presentar el recurso de apelación ante la terminación del contrato de trabajo, toda vez que conforme lo dispone el RIT en su art. 63, el Gerente General funge como una segunda instancia, de manera que quien debió imponer la sanción de terminación del contrato, era el personal de recursos humanos y el jefe de proyectos, para que de esta manera el accionante tuviera la oportunidad de apelar dicha decisión.

Corolario de lo indicado, lo que observa la Sala es que los argumentos expuestos en el recurso de alzada aunque son válidos, en primer lugar no fueron expuestos desde la presentación de la demanda, con el fin que dicha circunstancia fuera motivo de controversia y debate en el litigio, de manera que la parte accionada, pudiera ejercer sus derechos de contradicción y defensa con base en tales acusaciones, sin embargo, se itera, nada se dijo en el libelo genitor y solo fue hasta el momento de la sentencia que el apoderado del accionante al apelar explicó en qué consistía la alegada vulneración al debido proceso.

Nótese como en los alegatos de segunda instancia la empresa demandada, muestra afán por explicar con algunas evidencias que quien firmaba la carta de despido, a pesar que en la antefirma se indica que es el “GERENTE GENERAL” ello se debe a un error, pues en realidad era el “Gerente Administrativo” lo que si bien no puede ser

estudiado o admitido en esta instancia, sí es muestra que la sociedad demandada, habría podido oponer defensa frente al tema.

En segundo lugar y no menos importante, es el hecho que a pesar que en el artículo 63 del RIT está consagrado para el trabajador la posibilidad de apelar la sanción que le sea impuesta, la cual debe ser dirigida al Gerente General de la Empresa, no se puede perder de vista que el demandante, ni siquiera hizo uso de dicho recurso, pues no demuestra de ninguna manera, la intención que tuvo de recurrir la decisión de la empresa de dar por terminado el contrato de trabajo.

Cosa distinta, es que el accionante hubiese presentado su inconformidad con el recurso que le asistía y con eso, se podría haber analizado si se incurría o no en violación al debido proceso por parte de la empresa dependiendo de la persona que hubiese resuelto tal recurso, pero como ello no fue así, no es posible colegir la alegada vulneración que predica el actor, porque dejó precluir la posibilidad de presentar el recurso.

Es por lo anterior que, a juicio de la Sala, no es viable conceder las pretensiones del demandante bajo el supuesto de la violación la debido proceso.

Acorde a las razones fácticas, probatorias y de derecho expuestas en precedencia, se estima ajustada a derecho la sentencia conocida en apelación, por lo que será confirmada.

Costas en esta instancia a cargo del demandante por haber sido vencido en el recurso de apelación. Las agencias en derecho, conforme al Nral. 3 del Artículo 366 del CGP, las estima el ponente en la suma de \$1'160.000.

## 7. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## RESUELVE

**PRIMERO: CONFIRMAR** la sentencia del 08 de julio de 2020, proferida por el **JUZGADO SEXTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, en el proceso

ordinario laboral de primera instancia promovido por el señor **JAIRO HUMBERTO CASTAÑO GALLEGO** contra la sociedad **EL ROBLE MOTOR S.A.**

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la sociedad accionada. Las agencias en derecho, las estima el ponente en la suma de \$1'160.000.

La anterior sentencia se notifica a las partes por EDICTO.

Oportunamente devuélvase el expediente al juzgado de origen.

No siendo otro el objeto de esta diligencia se declara culminada, y se firma por quienes intervinieron en la decisión, los magistrados,

Firmado Por:

Francisco Arango Torres  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez  
Magistrado  
Sala Laboral  
Tribunal Superior De 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: **0f1db07ff40141042c7a72c630b7b0a1b77bbbed72a524e8d0f600cc4c80eebb6**

Documento generado en 16/03/2023 02:06:10 PM



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