

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA
DEMANDADO	ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S.
RADICADO	05266-31-05-001-2019-00418-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Indemnización por despido injusto
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, quince (15) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA** contra la sociedad **ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 011**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir, por parte de este colegiado, el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandante contra la sentencia absolutoria proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de

Envigado – Ant., en la audiencia pública celebrada el día el 3 de junio de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso en síntesis que, el señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA inició labores al servicio de la sociedad INVERSIONES AMEZQUITA LTDA, el día 27 de octubre de 2009, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de “COORDINADOR DE TRANSPORTE”, y con una asignación salarial de \$1.000.000.

Luego, el 1° de noviembre de 2014, se presentó una sustitución patronal, y el demandante paso a estar al servicio de la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., con quien se suscribió un “OTRO SI” al contrato de trabajo que dio lugar a un incremento salarial de \$750.000, siendo ratificado en el cargo de “COORDINADOR DE TRANSPORTE”, pero le fue asignado un nuevo cargo de administrador de estación de servicio.

También relata la parte activa, que la sociedad accionada tiene su sede principal en la ciudad de Bogotá, pero la prestación del servicio se dio en el Municipio de Sabaneta – Ant., atendiendo las ordenes y directrices asignadas, y cumpliendo con el horario de trabajo asignado.

Expone el escrito introductorio, que en los tiempos libres el demandante se dedica a competir en motociclismo, actividad que era plenamente conocida por su empleador, quien siempre le manifestó su apoyo, acompañándolo a las carreras, y haciéndole publicidad como empleado de la empresa.

Que el jefe inmediato del demandante, era la señora Rosa María Granados, quien en repetidas ocasiones le manifestó su apoyo, dejándole en claro que, debido a su labor como coordinador, no tenía que tramitar permisos para competir, siempre y cuando tuviere todo al día.

El día 12 de octubre de 2018, el demandante se trasladó al Municipio de Tocancipá para participar en una competencia de motociclismo, y estando allí

recibió una llamada de la señora Rosa María Granados, para solicitarle la ejecución de una labor diferente, a lo que el actor le respondió que se encontraba compitiendo y que una vez terminara la actividad deportiva le enviaría lo solicitado, como efectivamente ocurrió el día 16 de octubre de 2018, y que al no haberse presentado objeción alguna por la empresa, continuó ejerciendo sus labores con normalidad.

Sin embargo, a los pocos días, esto es, el 19 de octubre de 2018, recibió una carta de terminación del vínculo laboral a partir del 25 de octubre de 2018, aduciéndose justa causa de terminación, sustentada en hechos antiguos por los que el demandante jamás recibió llamados de atención, y tampoco se siguió el procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo.

A la terminación del vínculo laboral, el empleador intentó entregar un cheque contentivo de su liquidación definitiva de prestaciones, pero el actor no lo quiso recibir, exigiendo ser escuchado por la Dra. Rosa María Granados para presentarle sus descargos, pero ante el silencio de la demandada, el actor optó por enviarle una carta el día 24 de octubre de 2018, expresando su inconformidad frente a la terminación del contrato de trabajo, exponiendo en su defensa la ausencia de citación a descargos, la violación al derecho de contradicción y defensa, la mención de situaciones fácticas pasadas que desdibujan cualquier justa causa presente, y la violación al debido proceso.

El 19 de noviembre de 2018, la sociedad accionada le da respuesta a la carta enviada por el demandante, informándole que no cambiarían la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, indicándole infundadamente que le habían dado la oportunidad de presentar sus descargos telefónicamente.

Luego el día 28 de noviembre de 2018, la sociedad accionada le comunica al actor la consignación de sus acreencias laborales ante el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado – Ant., lo cual no resultó ser cierto, pues luego de comparecer a este despacho judicial en varias oportunidades para preguntar por el título, le dijeron que este había sido consignado ante los juzgados de Bogotá.

Que al haber pasado varios meses y la empresa no le prestaba ayuda para cobrar lo consignado, optó por citarla a una audiencia de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, pero esta no compareció y tampoco presentó excusa por la inasistencia, no obstante le envió unos tiquetes aéreos al demandante para que este se presentare en Bogotá a reclamar su liquidación, pero este viaje resulto infructuoso, pues la consignación judicial presentaba unos errores de la empresa, lo que impidió la entrega del título al demandante, este último debió enviarle un poder a la empresa, para que esta en su nombre reclamara el título (\$4.386.000), para luego serle consignado a su cuenta bancaria.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA y la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S. cuyos extremos temporales estuvieron comprendidos entre el 27 de octubre de 2009 y el 25 de octubre de 2018, fecha de terminación unilateral y sin justa causa imputable al empleador, en consecuencia, SE CONDENE a la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S. al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto y la moratoria consagradas en los artículos 64 y 65 del Código Sustantivo de Trabajo, junto con la indexación de las condenas lo que ultra y extra petita quede acreditado en el plenario, y las costas del proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S. dio respuesta oportuna, a través de su representante legal y/o apoderada judicial (folios 84 al 98 del archivo PDF 01), indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral entre las partes, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, el salario devengado, la ocurrencia de una sustitución patronal, los cargos y funciones desempeñadas, pero niega la supuesta anuencia de la empresa frente a competencias deportivas en las que participaba el demandante dentro de su jornada laboral, que la empresa nunca lo autorizó

para ir a competencias y cualquier ausentismo debía ser informado para poder nombrar el reemplazo correspondiente.

Frente a los hechos ocurridos el 12 de octubre de 2018, manifestó, que ese día a eso de las 9:40 AM le fue enviado al demandante un E-MAIL, confiándole una labor que debía cumplir ese mismo día, y como el actor no contestó el mensaje, y habiendo transcurrido un plazo prudencial, se le contactó telefónicamente para indagarle sobre el asunto confiado, a lo que respondió que estaba en el Municipio de Tocancipá sin permiso, y que no había visto los correos electrónicos, debiendo la empresa contratar a otra persona para realizar el trabajo, pues de este dependía la venta de un predio.

Señaló la réplica que, ausentarse del puesto de trabajo sin un permiso escrito del empleador, está calificado como una causa grave, que daba lugar a la terminación del contrato de trabajo, conforme lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo, y así se le hizo saber al demandante, quien ya era reincidente en este tipo de falta y otras tantas, por las cuales había sido amonestado de manera verbal, y que ante la negativa del actor para recibir la liquidación definitiva de prestaciones sociales, esta le fue consignada ante el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado el día 21 de noviembre de 2018, sin que le consten los restantes supuestos fácticos, los cuales deberán ser objeto de debate probatorio en la litis; se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“BUENA FE; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES; y COBRO DE LO NO DEBIDO”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 3 de junio de 2022, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que ABSOLVIÓ a la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., de todas las pretensiones y cargos formulados en su contra por el señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA, a quien le fueron impuestas las costas procesales de la primera instancia, fijándole como agencias en derecho la suma de 300.000.

Como fundamento de su decisión, estimó la juez de primer grado que la justa causa de terminación del contrato de trabajo aducida por el empleador, se encuentra plenamente acreditada en el sub lite, con la prueba documental y testimonial practicada, misma que permite inferir que el actor se ausentó de su puesto de trabajo para realizar actividades deportivas, sin solicitar permiso de su empleador, y que tal falta, está calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, daba lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Manifestó igualmente que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria, y por ello no era necesario agotar el procedimiento de las sanciones disciplinarias, resaltado igualmente que el empleador le anunció el despido al trabajador con varios días de antelación, y este último alcanzó a enviar un escrito de descargos antes de materializarse el despido, logrando ejercer de cierta manera su derecho de contradicción y defensa.

Respecto a la indemnización moratoria del art. 65 del CST, indicó el juez de primer grado que esta no es de aplicación automática, se debe analizar la conducta del empleador, quien siempre estuvo presto a pagar la liquidación definitiva de prestaciones sociales de manera oportuna, y prueba de ello es la existencia de un cheque de fecha 25 de octubre de 2018, que el demandante no quiso recibir, por lo que el empleador se vio en la necesidad de efectuar la consignación judicial de las acreencias laborales.

VI. – RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El apoderado judicial del demandante WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA, mostró su inconformidad contra la sentencia de primer grado, solicitando su revocatoria, argumentando en su alzada que las labores que desempeñaba el demandante al interior de la empresa eran de dirección, coordinación, y responsabilidad, mismas que no tenían que ser necesariamente ejecutadas de manera personal en la sede, y prueba de ello es que el actor requería acudir a talleres mecánicos.

Expone que, en materia probatoria, nadie está obligado a lo imposible, pues los permisos otorgados al demandante se dieron telefónicamente, y se requiere de un permiso judicial para acceder a esas bases de datos.

Expone el recurrente, que el *A Quo* no valoró adecuadamente el testimonio brindado por el señor GILBERTO BOTERO ARISTIZÁBAL, quien manifestó que al interior de la empresa no existía formato para solicitar los permisos, solo se debía llamar al jefe inmediato para reportar el ausentismo.

También se probó que la empresa apoyaba al demandante en sus competencias deportivas, así lo confesó su representante legal Rosa María Granados, cuando admitió que varios compañeros de trabajo acompañaron al actor a sus carreras de motociclismo, deporte que practicaba desde su juventud según lo relatado por el testigo GILBERTO BOTERO ARISTIZÁBAL.

Finalmente indica la alzada que al actor le asiste derecho a la indemnización que reclama, al habersele vulnerado su derecho fundamental al debido proceso, pues no logró ser escuchado en descargos.

Alegatos de conclusión

La apoderada judicial sustituta de la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., presentó sus alegatos de conclusión en segunda instancia, a través de los cuales insistió en la configuración de una justa causa, la cual quedó plenamente acreditada por la empresa, quien demostró a través del debate probatorio, el incumplimiento grave de las obligaciones a su cargo por parte del demandante, y que entre otros consistió en la conducta negativa del empleado de faltar al trabajo sin justificación legal y sin contar con autorización previa y expresa de su empleador, y con ello no cumplir con su obligación de presentarse a trabajar en la jornada laboral fijada por este, prestación personal del servicio que, como lo indicó el Sr. Juez de Primera Instancia, constituye la obligación prima facie del contrato de trabajo, conducta que crea un desequilibrio para que esa relación laboral intuitu persona de tracto sucesivo pueda continuar vigente.

Expreso igualmente, que la terminación del contrato de trabajo no fue una consecuencia caprichosa de la voluntad de la empresa, por el contrario, el despido obedeció a una conducta negativa del trabajador, el cual incurrió en violaciones graves a sus obligaciones contractuales tipificando la justa causa invocada, como quedó acreditado en el proceso, y a cuya conclusión acertada llegó el A Quo, debiendo ser confirmada en segunda instancia, pues al demandante si se le garantizó el derecho de contradicción y de defensa, pues si bien en la empresa no existe un proceso especial para despedir, que lo que existe es un proceso disciplinario para la imposición de sanciones; y como lo ha sostenido en forma pacífica y tranquila la Sala Laboral de la Honorable Corte de Justicia, el despido no es una sanción sino una forma legal de terminación del contrato de trabajo, Sala Laboral que igualmente ha insistido en el derecho que tienen el trabajador a ser oído, y que consiste en que pueda dar su versión de los hechos previo al despido, la empresa garantizando el derecho de contradicción y defensa del demandante cumplió con este deber ser con el análisis del escrito de los descargos.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver previas las siguientes,

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Terminación del contrato de trabajo por justa causa, indemnizaciones.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta los puntos de apelación formulados por el apoderado judicial del demandante, mismos que delimitan la competencia de la Sala en la segunda instancia, deberá la Sala determinar: (i) si, contrario a lo dispuesto por el fallador primario, la terminación del contrato de trabajo, por parte de la empleador ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., fue ilegal e injusta,

con la consecuente indemnización por despido injusto en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, como pretende el demandante.

Resalta la Sala que en el sub examine no se presenta controversia alguna entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo celebrado entre la sociedad INVERSIONES AMEZQUITA LTDA., como empleador, y el señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA como trabajador, a término indefinido, que inició el 27 de octubre de 2009, obrando prueba de dicho contrato a folios 19 y 20 del archivo PDF 01.

Tampoco se discute por los litigantes la ocurrencia de una sustitución patronal en virtud de la cual el aquí demandante continuo laborando sin solución de continuidad al servicio de la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., con quien se suscribió un “OTRO SI” al contrato de trabajo de fecha 4 de noviembre de 2014, y finalmente quedó establecido que el dicho contrato terminó el 25 de octubre de 2018, por decisión unilateral del empleador invocando una justa causa, de lo que da cuenta la carta de terminación del contrato obrante a folios 22 al 24 del archivo PDF 01.

Ahora, de cara al problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso concreto, se observa la carta terminación del contrato (folios 22 al 24 del archivo PDF 01), aportada por la activa, en la que se indica que dicha terminación es con fundamento en varias causas, y como hechos en los que se fundamentan esas justas causas, expresó la demandada lo siguiente:

1.- Tras un incapacidad que sufrió el 14 de marzo de 2018 y que terminó el pasado 22 de Mayo de 2018, fue necesario disponer su reemplazo, en ese momento se evidencia que las isleras de la EDS que usted administra llevaban un libro donde dejaban constancia de autoprestamos y prestamos con el persona de la EDS de líquidos que en el mismo predio funciona que para ese momento eran \$3.000.000,00 Esta situación era de su conocimiento y aprobación pese a conocer que estaba absolutamente prohibido.

2.- Frente a la evidencia encontrada y detallada en el anterior numeral y dado que es una conducta que da lugar a la terminación de los contratos, esperamos a su regreso para preguntar si era cierto que usted sabía del hecho y no lo había comentado, su respuesta fue que si sabía y que efectivamente no lo había informado a mi que he fungido como su jefe inmediata durante el desarrollo de su contrato.

3.- Pasados unos días de su reintegro despues de la incapacidad, lo llame un viernes a las 2 pm a informarle que estuviera atento porque el Presidente del grupo empresarial y su familia estarían en Medellín y podían requerirle algo, su respuesta es que estaba en Bogotá, para correr una carrera. De inmediato le informé que sin permiso esto era un abandono de cargo. Le indique que podía competir pero que debía tramitar licencia no remunerada y coordinar de forma previa su reemplazo durante ausencias como esa.

En ese momento le reconvine para que no volviera a ocurrir esta situación, le hice conocer que en caso de una emergencia tanto en la EDS como con el transporte del combustible no tendríamos como solucionar. Le recorde que usted cobraba todo su salario sin avisar que se ausentaba. Hicimos el compromiso de no reinicidir en esta conducta la que claramente le adverti sería causal de terminacion del contrato de trabajo con justa causa.

4.- El pasado fin de semana, viernes 12 de octubre siendo las 9:40 am le envié un mail solicitando adelante un trabajo de solicitud de escrituras aclarando que debe quedar ese mismo día, visto que no recibo ninguna infromación de su parte, siendo las 3 pm me comunicó con usted a fin de preguntar por el estado del tramite solicitado, a lo que usted se limita a contestar que se encuentra en Cajica y que no no puede cumplir con la orden directa impartida en este sentido, le pregunto con permiso de quien esta usted en Cajica y por cuantos días y se limita decir que se le ha olvidado tramitar el permiso y que estará corriendo durante el fin de semana.

5.- Infomado de esta situación el Sr. Amezquita, indica que no es solo este fin de semana que en su reporte de estados en el whats App varios videos dan cuenta de que usted abandona en forma reiterada su lugar de trabajo durante su jornada que va de lunes a sabado.

Se observa en el sub examine que la disposición normativa que fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, es la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual indica:

“ART. 7°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A. POR PARTE DEL PATRONO:
(...)

6° - *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos.”*

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

“...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual 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 violar 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 ...'

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *"Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes."*

Y en cuanto a la comisión de la conducta por parte del trabajador, no queda duda alguna que el señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA sí se ausentó de su puesto de trabajo el día viernes 12 de octubre de 2018, sin contar con un permiso previo otorgado por la gerente de la compañía Dra. Rosa

María Granados, así lo confesó en su interrogatorio de parte, donde también trató de justificar su ausencia manifestando que esta misma jefe le había otorgado un permiso indefinido desde hacía 3 años para ausentarse y poder asistir a las competencias de motociclismo siempre y cuando su trabajo estuviere al día.

Sin embargo, esta última afirmación resulta contradictoria en relación a la prueba testimonial aportada con la réplica¹, y el testimonio rendido por el señor GILBERTO BOTERO ARISTIZÁBAL.

Pues, según el memorando de fecha 16 de mayo de 2016, es decir, enviado al demandante en el interregno de tiempo donde supuestamente le fue otorgado un permiso indefinido, la coordinadora de talento humano de la empresa, le hacía saber al actor que toda inasistencia de carácter personal o por enfermedad debía ser reportada al jefe inmediato, veamos:

Respetado señor: William Moncada

El área de Talento Humano informa que a partir de la fecha, todos los colaboradores ante una inasistencia ya sea de carácter personal o por enfermedad debe reportarla a su jefe inmediato, en este caso el Sr Julián López o en su defecto Olga Lucia Buitrago.

Para el caso de enfermedad o incapacidad hacer llegar el soporte del respectivo el mismo día o al día siguiente.

Esa obligatoriedad de solicitar un permiso previo, también fue advertida por el testigo GILBERTO BOTERO ARISTIZÁBAL, quien a pesar de tener un parentesco por afinidad con el demandante (tío político del demandante), le hizo saber al despacho, que el señor William Moncada Sepúlveda se retiraba sin permiso de la empresa en horas laborales, para asistir a competencias de motociclismo en otras ciudades, y que si bien es una persona muy honesta, si fallo con la empresa en ese sentido, pues todo empleado de la compañía debía solicitar permiso con antelación para ausentarse, así fueren de confianza como el demandante, y que el procedimiento para solicitar los permisos, era el simple contacto telefónico con la gerente en la ciudad de Bogotá, quien tenía la potestad de otorgar o no el permiso.

¹ Memorado visible a folios 119 del archivo PDF 01.

Visto lo anterior, concluye la Sala que el demandante sí estaba en la obligación de solicitar un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo durante la jornada laboral, independientemente de que sus funciones como coordinador de transporte y administrador de una estación de servicio de combustible, implicaren el encontrarse en constante movimiento por la ciudad o los diversos lugares que debiere visitar para solucionar los inconvenientes que se llegaren a presentar.

Y es que si bien es cierto el art. 162 del Código Sustantivo de Trabajo, excluye del cumplimiento de una jornada laboral a aquellos trabajadores que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo, esto no significa que un trabajador que este inmerso en esta categoría, pueda ausentarse de la sede habitual donde se preste el servicio, para asistir a una actividad de tipo personal como lo es una competencia deportiva de motociclismo en el Municipio de Tocancipa - Cundinamarca, sin contar con el consentimiento de su jefe inmediato.

Y por ello la Sala no ahondará en determinar si el demandante desempeñaba o no un cargo de dirección, de confianza o de manejo, o como lo aduce el recurrente “dirección, coordinación, y responsabilidad”, pues esta clasificación resulta inane frente a la causal principal de terminación del contrato de trabajo alegada por el empleador.

Sumado a lo anterior, no puede perderse de vista por parte de la Sala, lo expuesto en el HECHO CUARTO del escrito introductorio, donde se reconoce expresamente que el señor MONCADA SEPÚLVEDA cumplía con el horario asignado en la sede ubicada en el Municipio de Sabaneta – Ant., veamos:

4. Que la sociedad ENERGY LOGISTICA Y TRANSPORTE tiene su sede principal en la ciudad de Bogotá, pero las labores pactadas por las partes fueron ejecutadas de manera personal en la sede del municipio de Sabaneta Antioquia, atendiendo a las instrucciones y directrices otorgadas, y cumpliendo con el horario asignado.

Horario asignado, que según el art. 15 del reglamento interno de trabajo, era de lunes a sábado de 7:30 AM hasta las 5:30 PM y sábados hasta medio día, veamos:

**CAPITULO IV
HORARIO DE TRABAJO**

ARTICULO 15. Las horas de entrada y salida de los trabajadores, son las que a continuación se expresan así:
DIAS LABORABLES DE: lunes a sábado medio día:
Lunes a Viernes
HORA DE ENTRADA: 7:30 AM
HORA DE SALIDA: 5:30 PM
HORA DE ALMUERZO: 12:30 M. a 1:30 P.M.

Con periodos de descanso de diez minutos en cada turno de tales a tales horas.

Para los cargos de directores de transporte el horario será de Lunes a sabado de 8 am a las 17 pm con una hora de almuerzo.

PARAGRAFO 1: Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que

Corolario de lo anterior, es claro para la Sala que el demandante el día 12 de octubre de 2018, se ausentó de su puesto y no cumplió con la jornada laboral en el horario asignado por la empresa, sin haber solicitado el permiso para ello.

Conducta expresamente prohibida al trabajador, conforme lo reglado en el numeral 4° del art. 60 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

Y calificada como grave en el **numeral g)** del artículo 55 del reglamento interno de trabajo, visible a folios 130 y ss del archivo PDF 01, veamos:

ARTICULO 55. Constituyen faltas graves:

- a) El retardo hasta de DIEZ (10) MINUTOS en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b) La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c) La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d) Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.
- e) El uso indebido del dineros de la empresa puestos a su cargo o el no denuncia oportuno de esta conducta una vez la conozca
- g) El abandono del sitio de trabajo durante la jornada laboral sin previo permiso.
- h) El dedicarse durante la jornada laboral a actividades para las cuales no ha sido contratado y sin previo permiso o instrucción del empleador
- i) El uso indebido de los elementos de trabajo que estan a su cargo.
- j) El mentir a su jefe inmediato para encubrir la falta de un compañero

PARAGRAFO: La comisión de una falta grave será causal suficiente para terminar el contrato de trabajo, la mera tolerancia del empleador en sancionar no representa modificación de la causal de terminación de contrato.

Estando probada la comisión del abandono al puesto de trabajo el día 12 de octubre de 2018 por parte del trabajador WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA, y la calificación de esta conducta como “GRAVE” en el reglamento interno de trabajo, solo puede inferirse que esta causal era motivo suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo, así no se hubiese logrado demostrar en el plenario la ocurrencia de las demás faltas aducidas al trabajador en su carta de terminación del vínculo laboral como la de tener conocimiento de los autoprestamos de dinero que venían realizando algunos de los trabajadores de la estación de servicio.

Refuerza lo anterior, lo dicho por la Corte, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558, reiterada entre otras, en decisión CSJ SL2342-2019, en la que se adoctrinó:

[...] cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, un motivo o falta derivada de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada, como en esta oportunidad ocurre en relación con la negligencia grave de la demandante en el desempeño de sus funciones, sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador.

En sentencia del 16 de octubre de 2008 radicado 35545, proceso contra la Embajada de Canadá en Colombia, en torno a esta temática, la Sala puntualizó:

“(....) Se da por asentado que los motivos aducidos por la Embajada para el despido del actor, fueron los consignados en la comunicación enviada el 11 de abril de 2005 por el Embajador de Canadá en Bogotá al demandante, visible a folios 17 a 19, la que a la letra dice: [...]

De esta misiva queda al canto establecido que fueron varias las causales para el despido, la desobediencia de instrucciones, el incumplimiento de plazos, la falta de atención en la elaboración de documentos, y la falta de iniciativa en el cumplimiento de labores.

Tiene por establecido la jurisprudencia que para justificar el despido, aunque concurran varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa”. (Subraya la Sala).

Por ultimo advierte la Sala, que el simple hecho que el empleador tuviere conocimiento de aficiones o hobbies que realizaba el demandante en sus tiempos libres, esto no significaba una apoyó o patrocinio para realizar este tipo de actividades dentro de la jornada laboral, como lo sugiere el recurrente, quien afinsa sus tesis en una fotografía visible a folios 100 del archivo PDF 001, en la que se ve al demandante está en compañía de una empleada de INVERSIONES AMEZQUITA, quien sostiene una pancarta con el nombre de la empresa y el apellido del demandante.



Pues según la declaración extra proceso rendida por la señora ROSA ELENA ARCILA AVILAN, visible a folios 108 y 109 del archivo PDF 01, el acompañamiento brindado al demandante el día en que se tomó la fotografía

fue a título personal, y la pancarta fue costeadada por sus compañeros de trabajo, veamos:

Segundo: Manifiesto que laboro para la empresa INVAMEZ S.A. DESDE HACE 9 AÑOS, A ESTA EMPRESA PERTENECE LA COMPAÑÍA ENERGY LOGISTICA Y TRANSPORTE SAS., DECLARO QUE PUEDO DAR TESTIMONIO YA QUE SE Y ME CONSTA QUE EN ESTA EMPRESA LOS PERMISOS SE DEBEN SOLICITAR CON TRES (3) DIAS DE ANTELACION, SOLICITAR UN FORMATO Y CONTAR CON LA APROBACION DEL JEFE INMEDIATO. ME CONSTA QUE DURANTE TODO ESTE TIEMPO EL SEÑOR WILLIAM MONCADA SEPULVEDA, NO CUMPLIO CON PERMISOS PARA AUSENTARSE SALVO EN LAS INCAPACIDADES Y VACACIONES, QUE COMO TESORERA PUEDO DAR FE QUE NUNCA LA EMPRESA FUE PATROCINADORA DE LAS ACTIVIDADES EXTRALABORALES DEL SEÑOR MONCADA, SOLO EN UNA OPORTUNIDAD FUI AL AUTODROMO DE TOCANCIPA (CUND) A ACOMPAÑARLO EN UNA CARRERA UN DIA DOMINGO Y LLEVAMOS UNA VALLA COSTEADA POR SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

Diligencia de descargos y debido proceso al trabajador despedido.

Se aduce en la alzada que el despido del demandante fue violatorio del debido proceso al no habersele permitido presentar descargos frente a la carta de terminación de fecha 19 de octubre de 2018, a sabiendas que en el reglamento interno de trabajo se tiene establecido un procedimiento para ello, concretamente el art. 56, que prescribe lo siguiente:

PROCEDIMIENTOS PARA COMPROBACION DE FALTAS Y FORMAS DE APLICACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 56. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca.

En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (artículo 115, C.S.T.).

Del contenido del art. 56 del reglamento interno de trabajo, resulta evidente que este regula el trámite a seguir para imponer una sanción disciplinaria al trabajador, carácter que no ostenta el despido unilateral que invoca el empleador amparándose en una justa causa de terminación.

Toda vez que la sanción disciplinaria es la manifestación del ejercicio del poder subordinante del empleador y presupone la vigencia y continuación de la

relación laboral, mientras que el despido como tal, implica necesariamente la ruptura del nexo laboral por decisión discrecional del empleador, así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 15 de febrero de 2011, con radicación 39.394, reiterada en providencias más recientes como la SL257 de 2023, veamos:

“...En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, radificaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

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

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

De igual manera, en decisión CSJ SL1981-2019 reiterada en providencia CSJ SL1051-2020, se explicó:

“...Finalmente, cabe destacar, que ha sido posición pacífica de la Sala, que la terminación del contrato por justa causa, esto es, el despido, no se considera una sanción disciplinaria, simplemente se trata de una ruptura contractual, y por ello, no se encuentra sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado en otro instrumento...”

Corolario de lo anterior, no era dable exigirle a la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., que diera cumplimiento al procedimiento previsto en el artículo 56 del Reglamento Interno de Trabajo para dar por finalizado el contrato de trabajo a término indefinido que sostenía con el señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA, pues dicha disposición no es aplicable respecto del despido, sino únicamente en tratándose de sanciones disciplinarias, calidad que no tiene el despido ni tampoco le fue asignada en el citado reglamento.

Sin embargo, el demandante si logró presentar sus descargos antes de materializarse el despido el día 25 de octubre de 2018, pues mediante comunicado del 23 de octubre de 2018², le hizo saber a su empleador, su opinión respecto a la carta de terminación de fecha 19 de octubre de 2018, por lo que los descargos aunque no constituían un trámite obligatorio para adoptar la terminación unilateral del contrato de trabajo, si quedaron satisfechos, logrando el trabajador ejercer su derecho de contradicción y defensa frente a una decisión de su empleador que consideró injusta.

Y al no haberse controvertido lo absolución impartida frente a la pretensión de indemnización moratoria del art. 65 del Código Sustantivo de Trabajo, esta Sala no hará ningún pronunciamiento, pues este desbordaría su competencia en segunda instancia, contrariando el principio de consonancia al que alude el art. 66 A del CPTSS.

Por todo lo anterior, es claro que la decisión a adoptar dentro de la presente controversia no puede ser otra distinta a la de confirmar en su integridad el fallo que por apelación se revisa.

Teniendo en cuenta la naturaleza de la decisión proferida y la improsperidad del recurso de apelación formulado por el apoderado judicial del demandante WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA, las costas procesales en la primera instancia estarán a cargo de dicha parte y en favor de la sociedad ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., según lo dispuesto en el art. 365 del Código General del Proceso, dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS M/L (\$300.000).

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 3 de junio de 2022 proferida por el JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

² Folios 25 al 28 del archivo PDF 01.

DE ENVIGADO – ANT., según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS procesales en segunda instancia a cargo del señor WILLIAM MONCADA SEPÚLVEDA y en favor de la demandada ENERGY LOGÍSTICA Y TRANSPORTE S.A.S., dentro de las cuales se fijan como agencias en derecho la suma de TRESCIENTOS MIL PESOS M/L (\$300.000).

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA