

**REPUBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLIN**



**SALA LABORAL**  
**Acta N°053**

Medellín, treinta (30) de marzo de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelve el grado jurisdiccional de consulta en favor del trabajador, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JOHN FERNANDO PÉREZ QUINTERO** contra **AUTOLARTE S.A.S.**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

**ANTECEDENTES**

**Pretensiones**

El demandante solicita que se declare la nulidad de su despido por ser violatorio de la Constitución, la ley y el Reglamento Interno de Trabajo-RIT; y, en consecuencia, se condene al empleador a reintegrarlo al mismo cargo que venía desempeñando. De forma subsidiaria solicitó el reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto.

**Hechos**

Como fundamento de sus pretensiones indicó que prestó sus servicios a la sociedad demandada desde el 9 de octubre de 2006, inicialmente teniendo como intermediaria a la empresa de servicios temporales Jiro S.A. y a partir del 8 de noviembre de 2011 con vinculación directa con el empleador mediante

contrato de trabajo a término indefinido, siendo su salario promedio mensual para el año 2021 de \$2'350.284.

El día **17 de febrero de 2021** fue llamado a descargos, audiencia que se llevó a cabo el 19 de ese mes y en la que se le endilgo como falta haber tomado prestada una computadora de un vehículo que se encontraba declarado como pérdida total.

El **8 de marzo de 2021**, el empleador le comunicó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sin que en dicha misiva se le informará que frente a esa decisión procedían los recursos de reposición y apelación, tal y como lo contempla el RIT.

### **Respuesta Autolarte S.A.S.**

La sociedad demandada a través de apoderado indicó que desconoce el vínculo que pueda haber tenido el demandante con terceros y en ese sentido admite únicamente como fecha inicial del contrato el **8 de noviembre de 2011**, indicando que es cierto lo referente al salario.

Con respecto a los hechos que generaron la terminación del contrato del actor, indicó que la misma estuvo fundamentada en la sustracción de un elemento de propiedad de uno de los clientes de la demandada sin autorización y que para dicha determinación no era necesario agotar un procedimiento disciplinario como lo pretende hacer ver el demandante, siendo apenas procedente la garantía de escucharlo en descargos, la cual se cumplió siguiendo lo establecido en la sentencia SU-449-2020.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: despido por justa causa, cumplimiento del debido proceso para la terminación del contrato de trabajo, falta grave calificada en el RIT, pago, buena fe, prescripción, compensación, inexistencia de la obligación e inexistencia de causal de nulidad en el acto jurídico de terminación.

### **Sentencia de primera instancia**

La Juez Segunda Laboral del Circuito de Itagüí, en sentencia del **3 de noviembre de 2022**, absolvió a la sociedad demandada de las pretensiones presentadas en su contra por encontrar que fue demostrada la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo y que no existía dentro del RIT un procedimiento para la terminación del contrato y dado que se garantizó al trabajador la posibilidad de ser oído frente a los hechos que dieron lugar al

despido no hay lugar a la declaratoria de nulidad del mismo, en los términos solicitados en la demanda.

Esta decisión no fue apelada, por lo que al ser totalmente desfavorable a los intereses del trabajador fue remitida ante el inmediato superior para que la conociera en el grado jurisdiccional de consulta.

### **Alegatos de conclusión**

Corrido el término de traslado, el apoderado de la sociedad demanda presento alegaciones en las que solicitó que se confirme la decisión de primera instancia, por cuanto se demostró la existencia de unos hechos que constituían justa causa para la terminación del contrato de trabajo y se respetó el debido proceso del trabajador.

## **CONSIDERACIONES**

### **Problema jurídico**

El problema jurídico a resolver en esta instancia, conforme lo planteado en la demanda se circunscribe a determinar: (i) si la terminación del contrato de trabajo del señor **John Fernando Pérez Quintero** resulta ilegal.

### **Pruebas relevantes**

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Mediante comunicado fechado **19 de febrero de 2021**, **Autolarte S.A.S.** citó a descargos al señor **John Fernando Pérez Quintero** por haber manipulado el vehículo de placas MOT792 para tomar la computadora (03/pág.46).
2. En audiencia realizada en la misma fecha, el señor **Pérez Quintero** indicó que tomó prestada la computadora para hacer las pruebas de un trabajo que estaba realizando por fuera y que en ningún momento pensó en quedarse con ella, oportunidad en la que admitió que no estaba autorizado para realizar esta acción (03/págs.47-48).
3. A través de comunicación del **8 de marzo de 2021**, el empleador comunicó su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo

aduciendo una justa causa por haber tomado un elemento bajo custodia de la empresa para efectos personales sin contar con autorización (03/pág.49-50).

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

**De la existencia del procedimiento para dar por terminado el contrato de trabajo**

Antes de estudiar el grado jurisdiccional de consulta es necesario dejar claro que conforme lo expuesto en la demanda no existe discusión en que el contrato de trabajo del demandante fue terminado por una justa causa debidamente comprobada, estando la discusión, en si al interior de la empresa existía un procedimiento para tomar esta determinación y si el empleador dio cumplimiento al mismo.

En esa senda no se ocupará la Sala de establecer si el despido fue injusto, sino si el mismo resulta ilegal, y en ese sentido se indica por parte del apoderado del demandante que a su representado no se le permitió impugnar la determinación de despido, pese a que esta garantía se encuentra regulada en el artículo 70 del RIT.

Referente a esta argumento, debe advertirse que existe una confusión jurídica entre lo que son las potestades disciplinarias del empleador y la posibilidad de dar por terminado el contrato de trabajo con fundamento en una justa causa, y es que en el primero de los casos al ejercerse un poder sancionatorio, el empleador se encuentra sujeto sometido a un trámite que debe reglarse dentro de los postulados del debido proceso; entre tanto, en el segundo, la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo hace parte de la condición resolutoria tácita de los contratos y la obligación que tiene el empleador en estos eventos si quiere evitar el pago de la sanción legal o convencional establecida, es demostrar la existencia de esa justa causa.

Sobre este aspecto en concreto es importante transcribir un aparte de la sentencia SL-496 de 2021, en donde la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, realizó la siguiente precisión conceptual:

Pues bien, sea lo primero señalar que es un tema pacífico la regla que tiene la Corporación en relación con que el despido no tiene carácter sancionatorio, de tal manera que, para adoptar una decisión de tal índole, el empleador no está obligado por ley a seguir un procedimiento

de orden disciplinario, salvo convenio en contrario, y que, en los casos de la causal 3ª del literal a) del artículo 62 del CST, debe oír previamente al trabajador para que ejerza su derecho de defensa. Ver en este sentido, entre otras, las sentencias CSJ SL1524 -2014, CSJ SL 3691-2016 CSJ SL 1981-2019, reiterada en CSJ SL 2351-2020.

En relación con lo anterior, la Corporación ha sido enfática en sostener que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. (CSJ SL 2351-2020).

Desde otro horizonte, no se desconoce por parte de la Corte y así ha precisado el precedente de la Sala de Casación Laboral, que el debido proceso constituye un derecho que en principio, presupone la existencia de un procedimiento judicial o administrativo, y que en tratándose de la terminación del contrato con justa causa por parte del empleador, la vulneración del derecho al debido proceso se puede predicar, por regla general, en el evento de que dentro de la empresa se haya previsto expresamente un procedimiento para despedir (CSJ SL2351-2020). Lo anterior no implica que pueda desconocerse el derecho de defensa.

En lo que tiene que ver con el caso de autos, lo primero que se advierte es que el reglamento interno de trabajo no existe un procedimiento a seguir para la terminación del contrato, estableciéndose apenas en su artículo 68 (03/pág.33), que la parte que decida finalizar el vínculo aduciendo justa causa exponga las razones de su determinación. Es cierto, que el RIT en el artículo 70 consagra la de apelación, pero este recurso se establece en el caso de sanciones disciplinarias, por lo que no estaba el empleador obligado a concederlo al trabajador

En ese orden al no existir un trámite para la terminación del contrato, la única garantía que debía reconocer el empleador era de la de oír<sup>1</sup> a su trabajador antes de tomar su terminación y ese derecho lo respetó, permitiendo que el trabajador rindiera sus descargos en audiencia, oportunidad en la que el demandante reconoció la comisión de los hechos endilgados.

---

<sup>1</sup>De conformidad con lo enseñado por la Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020, la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, se deberá garantizar al trabajador el derecho a ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador tome su determinación.

Así las cosas, al no advertir la Sala que existiera un procedimiento al interior de la empresa para el despido y de otro lado se garantizó al actor el derecho a ser oído, no existen razones para tener la terminación del contrato por ilegal y en ese sentido se **confirmará** la decisión absolutoria de primera instancia.

### **Costas**

Sin costas en esta instancia.

### **Decisión**

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

### **RESUELVE**

**CONFIRMAR** la sentencia de primera instancia proferida por la Juez Segunda Laboral del Circuito de Itagüí, el día **3 de noviembre de 2022**, en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JOHN FERNANDO PÉREZ QUINTERO** contra **AUTOLARTE S.A.S.**

Sin costas en esta instancia.

Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

### **LOS MAGISTRADOS**

  
**CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA**

  
**HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ**

  
**GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**



**SECRETARÍA SALA LABORAL**

**EDICTO VIRTUAL**

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

<b>Proceso</b>	Ordinario
<b>Demandante</b>	John Fernando Pérez Quintero
<b>Demandado</b>	Autolarte S.A.S.
<b>Radicado</b>	050360-31-05-002-2021-00185-01
<b>Decisión</b>	Confirma sentencia
<b>Magistrado ponente</b>	Carmen Helena Castaño Cardona

El presente edicto se fija en la página web institucional de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-medellin-sala-laboral/148> por el término de un (01) día hábil. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

**CONSTANCIA DE FIJACIÓN**  
Fijado el 31 de marzo de 2023 a las 8:00a.m.

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**  
Se desfija el 31 de marzo de 2023 a las 5:00pm

**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
**SECRETARIO**