

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, diecisiete (17) de abril de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral instaurado por CARLOS MARIO HENAO MOLINA contra el EQUIPO DEL PUEBLO S.A. (Radicado 05001-31-05-019-2019-00685-02).

ANTECEDENTES

El demandante pretende la declaratoria de un despido ocurrido sin justa ni legal causa, que derive en el reconocimiento de la indemnización por despido consagrada en el artículo 64 del CST.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que prestó sus servicios a la demandada desde el 12 de marzo del 2000 por un contrato de trabajo a término indefinido, devengando por último salario la suma de \$1.752.700, sin que recibiera llamados de atención o le fueran iniciados procesos disciplinarios. El 09 de agosto de 2019 por la confianza derivada de su intachable desempeño ingresa a los camerinos buscando un bloqueador solar en el bolso de uno de los jugadores y a no encontrarlo se retira del lugar. Explica que un integrante del equipo por iniciativa propia deja

grabando un celular al interior del camerino donde se registra su ingreso, y del que se evidencia que no sustrae ningún elemento. El 10 de agosto de 2019 luego de un partido, se cita a una reunión extraordinaria en presencia de todos los integrantes y colaboradores del equipo donde se reproduce el video acusándolo intempestivamente de haber sustraído objetos personales. En vista de tales acusaciones, se disculpa por haber ingresado sin autorización afirmando que “es de humanos equivocarse” refiriéndose únicamente al hecho de haber ingresado sin autorización. El 11 de agosto de 2019 la demandada lo cita a diligencia de descargos, surtida al día siguiente donde se realizan preguntas conclusivas y sacadas de contexto. El 15 de agosto de 2019 se define dar por terminado el contrato de trabajo, despido que considera no está fundamentado en pruebas conducentes que lleven a acusarlo de haber sustraído objetos pertenecientes a los jugadores.

El EQUIPO DEL PUEBLO S.A dio a conocer su pronunciamiento en oportunidad, con aceptación del vínculo que existió con el actor en los lapsos referenciados, pero rechazando la ilegalidad e injusticia del despido, en tanto se incurrió en unas faltas que fueron debidamente determinadas en la misiva de terminación, aclarando no haberse terminado la relación por apropiarse de bienes ajenos sino por desatender sus obligaciones especiales como trabajador. Como excepciones perentorias formuló las que denominó existencia de una justa causa para la terminación del contrato laboral de forma unilateral por parte del empleador, el demandante fue consciente de que la conducta por él realizada fue una conducta reprochable, el demandante como conductor del bus del equipo profesional no tenía dentro de sus funciones el ingreso a los camerinos y mucho menos la manipulación de los maletines de los jugadores de fútbol, cumplimiento con los requisitos formales y materiales para realizar el despido justo, falta de legitimación en la causa, ausencia del derecho sustantivo, cobro de lo no debido, demostración de la justa causa, buena fe, prescripción, pago y compensación.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 28 de marzo de 2022, ABSOLVIÓ a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra. DECLARÓ probada la excepción de “*existencia de una justa causa para la terminación del contrato laboral de forma unilateral de parte del empleador*” y CONDENÓ en costas al demandante, fijando las agencias en derecho en la suma de \$300.000.

A esa determinación se arribó, en síntesis, por no encontrar el fallador derruidas y en contraposición a ello, debidamente demostradas las faltas enrostradas al ex trabajador, en coherencia con el contenido del CST y el RIT de la demandada.

La Sala en el marco de lo que regula el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, conoce del asunto por el grado de consulta en favor del demandante en razón de serle la decisión totalmente desfavorable y no acudir a la alzada.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto a la vinculación de tipo laboral presentada entre el demandante y la convocada a través de un contrato de trabajo bajo modalidad indefinida que inició el 12 de marzo del 2000 y feneció el 15 de agosto de 2018, cuando la demandada unilateralmente decidió despedirlo, invocando una justa causa para tal determinación (Págs. 67-73 y 195-198 Archivo 01).

Con base a ello y al grado de consulta, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar si en el asunto

es ausente la configuración de una justa causa para la terminación del enlace laboral que dé lugar al reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (parágrafo artículo 62 CST).

El actor advierte que el contrato de trabajo que venía ejecutándose desde marzo del 2000 terminó por una decisión unilateral y sin justa causa adoptada por quien fungió como parte patronal, por lo que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP, le correspondía probar tal supuesto de hecho para de ese modo, trasladar la carga de la prueba a la convocada a fin de corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de esta indemnización.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito de parte del Equipo del Pueblo S.A está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 15 de agosto de 2018 -sic- (Págs. 67-73 y 195-198 Archivo 01), escrito en el que se denotaron los motivos de los que se valió la demandada para dar fin al pacto contractual, donde se acude a la desatención de las obligaciones especiales consagradas en los numerales 16¹, 17² y 54³ del artículo 85 del RIT, haber incurrido en las prohibiciones exhibidas en los

¹ Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.

² Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.

³ Obrar con lealtad, buena fe y con la diligencia de un buen nombre de negocios, anteponiendo los intereses de la empresa a los personales.

numerales 1⁴, 46⁵, 82⁶ y 89⁷ del artículo 87 del mismo estatuto y encontrar configurada una justa causa en el hecho de manipular las pertenencias de sus compañeros de trabajo sin autorización, por constituirse en una falta grave en concordancia con lo regulan los numerales 15 y 16 del RIT.

En ese orden, estaba en cabeza de la convocada, acreditar que en efecto esas faltas fueron materializadas por el actor, y además de lo anterior, que tienen la entidad suficiente para constituirse en una causa que le conceda justicia y legalidad al despido de su ex trabajador.

Para ese fin, la demandada trajo como testigos a GERMÁN EZEQUIEL CANO, ANDRÉS FELIPE CADAVID CARDONA y ALEXIS ANTONIO MENDOZA, los dos primeros, jugadores del equipo profesional DIM, y el último, como Director Técnico para la época de los hechos. Al unísono estos declarantes informaron conocer al actor por razones de su labor como conductor del bus del equipo, quien llevaba una trayectoria en ese oficio y era querido e integrado a la familia con absoluta confianza. Señalaron en síntesis que desde días anteriores llevaban perdiéndose elementos personales de los jugadores, por lo que el testigo Cadavid Cardona decidió por decisión propia poner a grabar su celular, de donde resultó que al camerino, donde nadie tiene autorización para ingresar más que los mismos jugadores y los utileros que se encargan de tener todo listo para su entreno o juego, entró el señor Carlos Mario Henao, esculcó de manera irregular el bolso del jugador Urrego - que había perdido en días anteriores dinero- y se retiró del lugar. Explicaron siendo más claro en este punto el señor Cadavid Cardona, que al indagar sobre alguno que hubiera permitido su entrada de manera particular al camerino, la respuesta fue negativa. Que el video fue puesto en conocimiento del entrenador, quien

⁴ Faltar contra la visión, misión, valores y principios corporativos y código del buen gobierno.

⁵ Realizar cualquier acto calificado como fraudulento o deshonesto en el desarrollo de sus funciones.

⁶ Los actos contra la moral, el acoso laboral, el hostigamiento sexual y todo aquello que constituya una actitud deshonesto, que afecte la dignidad del trabajador o que atenten contra los valores de la empresa y la integridad de la persona.

⁷ Tener tratos que faltan al respeto y al protocolo que debe primar con los clientes, patrocinadores, proveedores y/o usuarios y entre compañeros de trabajo.

decidió realizar una reunión con todos los colaboradores incluido el señor Henao Molina donde se reprodujo el video y se pidió la explicación del caso, donde el demandante entre lágrimas afirmó que era de humanos equivocarse y que lo perdonaran, perdiendo todos los que lo querían y ayudaban la confianza depositada en él.

De esos dichos, junto con lo que revela el video integrado como prueba (Archivo 02) y las afirmaciones del mismo demandante cuando rindió sus descargos el 12 de agosto de 2019 (Págs. 55-65 y 179-184 Archivo 01) y el interrogatorio de parte en este escenario judicial, se desprende la aceptación de parte del ex colaborador del ingreso a los camerinos de los jugadores sin autorización y la intromisión en el bolso del jugador Urrego, explicando dentro del proceso disciplinario que ello ocurrió haciendo uso de la plena confianza que existía con algunos jugadores que le permitían el uso de elementos personales como desodorante y bloqueador solar, que fue lo que generó que para ese 09 de agosto de 2019 ingresara al maletín de Urrego porque vio que llevaba un bloqueador en la mano antes de entrenar, pero que al buscar no lo encontró, aseverando que aquel no lo envió y que fue eso lo que dio lugar a sus disculpas en la reunión que se realizó el 10 de agosto de 2019. Para ampliar los medios de convicción dentro del trámite disciplinario, se escuchó por medio de acta complementaria al jugador Héctor Antonio Urrego, oportunidad en la que adujo que la confianza que existía con Carlos Mario era “normal” y no para el extremo de estar esculcando sus cosas, a quien nunca autorizó para abrir su maletín, expresando que acostumbraba llevar dinero a los entrenamientos (Págs. 185-187 Archivo 01). También fueron entrevistados Alexis Mendoza - Técnico, Germán Ezequiel Cano - Jugador- y Mauricio Cortés - Jugador-, los que comentaron no haberse dado cuenta o escuchado de haber facilitado bloqueador alguno de sus compañeros a Henao Molina (Págs. 189-194 Archivo 01).

Lo anterior aunque breve, es suficiente para dar razón al *A quo* y de paso a la demandada, cuando decidió extinguir el contrato de trabajo del

demandante por las razones que pasan a exponerse: 1) Quedó demostrada la prohibición de cualquier integrante del Equipo de Pueblo S.A de irrumpir en el camerino de los jugadores sin autorización, estando facultados únicamente en voces del entrenador Mendoza, el presidente del club, el cuerpo técnico y los utileros, cuya restricción se justifica en la seguridad de los jugadores y sus objetos personales. 2) Ninguna función delimitada en el perfil del cargo del señor Henao (Págs. 205-208 Archivo 01) tiene relación con el ingreso a los camerinos, ya que su actividad laboral se limitaba al transporte del equipo acorde a su programación, con la correlativa obligación de mantener el vehículo en perfecto estado con cumplimiento a las normas de tránsito, sin que exista probanza que por razones de confianza se excedieran sus competencias y se le permitiera pasar el límite de las prohibiciones que se tienen estipuladas, porque aun cuando el testigo Germán Ezequiel Cano corroboró que Carlos Mario Henao tuvo encargos de índole personal, quedó visto que ni de su parte ni de ningún jugador se atribuyó alguna responsabilidad que implicara el desconocimiento de esa restricción. 3) No se evidenciaron antecedentes de préstamos de elementos de uso personal que dieran la certeza o la errada convicción en el colaborador de estar exento de la limitación ya mencionada, pues en contraposición a ello, se desprendió de las entrevistas realizadas a algunos jugadores y al Director Técnico, no haber conocido de tales préstamos al actor. 4) Con conocimiento de lo previo, sin contar con permiso para invadir el lugar estricto de los jugadores, y con la conciencia de pérdida de pertenencias pues así lo dejó saber en la diligencia de descargos, inquirió en el maletín de un jugador sin su consentimiento, misma persona que en fechas antepuestas había perdido dinero.

En ese orden, aunque se corrobora que no se halla demostrada la apropiación de bienes de parte del actor, lo que de cualquier modo, no resulta ser cuestionable por esta judicatura, pues de haber ocurrido así, es a la justicia penal a quien le compete definir si existió o no un acto delictivo, si es posible enrostrar una conducta que contraría varias de sus

obligaciones especiales acorde al estatuto reglamentario de la sociedad a la que pertenecía, de donde resultan más concretas y relacionadas con su comportamiento las enlistadas en los numerales 2, 5, 14, 16, 17, 18 y 54 del artículo 85 que tienen que ver con obrar con la diligencia de un buen hombre de negocios, guardar la moral, las conductas armoniosas y el respeto por sus compañeros y superiores, con acatamiento a las funciones propias de su cargo. También logra extraerse un actuar que contraviene las prohibiciones de los numerales 2 y 82 del artículo 87 por alejarse del cumplimiento estricto del reglamento en cuanto a sus obligaciones como integrante colaborador de la empresa con comportamientos que van contra la moral; lo que guarda relación con la obligación especial que trae el CST en el numeral 4° de su artículo 58 y que reza: *“guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros”*.

Y es que si bien pudo el actor obedecer todo lo que atañe al oficio de conductor contratado, y ningún incumplimiento en ese aspecto se produjo, de la mano de la realización de la actividad misma, existen unas normas de conducta mínimas que garantizan el orden y la convivencia en la empresa y sin esa necesaria disciplina interna, las organizaciones difícilmente podrían cumplir sus objetivos sociales, sin que pueda menos que calificarse de inmoral el acto de haber ingresado el promotor de este juicio a una instalación no permitida para escudriñar en un maletín personal ajeno sin autorización, con el agravante de existir un precedente de ser el dueño quien había padecido la pérdida de un dinero, para luego fomentar como razón un hecho no probado, siendo prudente precisar que la moral a la que se refiere el precepto anotado alude a la moral social compuesta por principios, valores y virtudes fundamentales aceptados por la generalidad de los individuos, cuyo fin es garantizar una convivencia pacífica, libre y respetuosa, y también reconocer la dignidad humana sin distinción (Ver C931-2014), evidenciando la conducta del trabajador que lejos de contribuir a un ambiente sano, se erigen en faltas de respeto que provocan heridas difíciles de sanar, y lastiman con firmeza como aquí ocurrió la confianza que es necesaria no solo entre los sujetos que entablan una

relación laboral, sino entre los seres humanos que viven en sociedad (Ver SL1848-2022).

Así, se tiene que la conducta reprochada se encuadra en las justas causas para dar ruptura al vínculo en el marco del acto inmoral que el trabajador cometió en el lugar de trabajo (num. 5 art. 62 CST), y de la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que le incumbían como trabajador (num. 6 Art. 62 CST), calificativo de grave que se permite esta colegiatura atribuir y confirmar, por el quebrantamiento de la buena fe laboral que fomentó el colaborador, como quiera que lo actuado repercute en el ambiente laboral y atenta contra las buenas costumbres, verificándose por demás que el trabajador faltó a la verdad en la diligencia de descargos al querer hacer valer una justificación de su conducta que resultó repugnada, permitiéndose en virtud de lo regulado por el legislador y que acogió la organización en los numerales 2, 15 y 16 del artículo 101 de su compendio reglamentario otorgar legalidad y justicia al despido acaecido el 15 de agosto de 2019.

Es bajo las anteriores reflexiones que la decisión revisada en consulta habrá de ser confirmada, porque la valoración de las pruebas conducen a la convicción de la existencia de un despido con justa causa comprobada que derruyen las afirmaciones y peticiones del escrito de demanda.


Sin costas en esta instancia, dada la manera como se conoce del asunto.

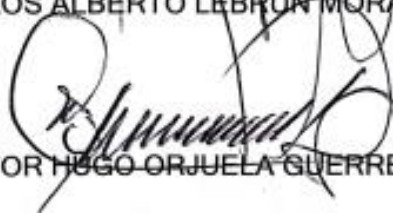
DECISIÓN:


En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA** la sentencia materia de consulta de fecha y procedencia conocidas. Sin costas.

Notifíquese por EDICTO.

Los Magistrados,


CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES


VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO


SANDRA MARÍA ROJAS MANRIQUE

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL**



**SECRETARÍA
EDICTO**

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación:	05001310501920190068502
Proceso:	ORDINARIO LABORAL
Demandante:	CARLOS MARIO HENAO MOLINA
Demandado:	EL EQUIPO DEL PUEBLO S.A.
M. P.	CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo:	17/04/2023
Decisión:	CONFIRMA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 18/04/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario