



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Diego Hernán Pérez
DEMANDADOS	Cooperativa Colanta
RADICADO	05-001-31-05-015-2021-00334
TEMA	Despido injusto
DECISIÓN	Confirma sentencia

El quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023), el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, integrada por los magistrados **HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ, CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA** y **GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ**, quien actúa como ponente, previa deliberación del asunto, según consta en el ACTA **097** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **DIEGO HERNÁN PÉREZ** contra **COOPERATIVA COLANTA**, con radicado **05-001-31-05-015-2021-00334-01**.

• **PRETENSIONES:**

El demandante pretende se declare que fue despedido sin justa causa y que la demandada realizó la liquidación de sus prestaciones definitivas con un salario distinto al que realmente devengaba.

Como consecuencia, se condene a la demandada a pagar la indemnización por despido sin justa causa, a la reliquidación de las prestaciones sociales tales como: Cesantías, interés a las cesantías, vacaciones y prima de servicios, calculado sobre la base del salario devengado; pago de los salarios insolutos, específicamente la última semana de salario que fue efectivamente laborada. Que se pague la sanción moratoria de conformidad con el art. 65 del C.S.T. y lo que se demuestre extra y ultrapetita.

- **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifiesta que prestó sus servicios personales mediante contrato de trabajo celebrado a término fijo de un año desde el 18 de septiembre de 2012 hasta el 4 de marzo de 2021. Que el oficio desempeñado fue de operador de báscula. Que devengaba mensualmente \$1.310.000, de salario básico, sin embargo, tenía el reconocimiento y pago de otros conceptos habituales que constituía como salario promedio la suma de \$2.000.000. Que el 4 de marzo de 2021, fue terminado su contrato unilateralmente, argumentando una justa causa; que ese mismo día le fue notificado el inicio de un proceso disciplinario, con el fin de determinar la presunta violación al Reglamento Interno de Trabajo por los hechos presentados el 16 de febrero de 2021, indica el actor que la terminación de la relación laboral se sustentó en la violación del Reglamento Interno de Trabajo y el C.S.T., pero que no se tuvo en cuenta al momento de terminar el contrato aspectos como historia de faltas cometidas, trascendencia de la falta, magnitud del daño, novedades de desempeño, grado de culpabilidad, los cuales se encuentran taxativamente establecidos en el art. 63 del Reglamento Interno de Trabajo; afirma el actor que al momento de la terminación del contrato no tenía faltas y que la terminación se da por haber recibido tres bolsas de leche, lo cual es una conducta culposa y no dolosa, dado que las bolsas de lecha fueron un obsequio de una tercera persona y no hacían parte del patrimonio de la empresa.

- **CONTESTACIÓN:**

✓ COOPERATIVA COLANTA.:

Frente a los hechos de la demanda manifiesta que es cierto el contrato celebrado, las labores, y el tiempo de duración del mismo y que la asignación salarial del demandante era de \$1.315.19. Que el contrato se dio por terminado el 4 de marzo de 2021 por una justa causa (violación al Reglamento Interno de Trabajo), la cual fue notificada, luego de adelantarse el proceso disciplinario, donde el actor reconoció que conocía el Reglamento Interno y en este se precisa que la falta cometida por él es una falta calificada como grave; indica además que no es cierto que el actor no hubiese tenido sanciones, en el año 2020 tuvo una suspensión de tres días.

Y presentó como excepciones -La falta calificada como grave en el reglamento interno de trabajo, es justa causa para dar por terminado el contrato por parte del empleador. -La gravedad de la falta no radica en el monto del perjuicio ocasionado al empleador sino en la pérdida de la confianza y la ofensa a la buena fe que debe gobernar la relación laboral. - Cobro de lo no debido. -Enriquecimiento sin causa. -Mala fe. -Pago e - Innominada o genérica.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 28 de abril del 2023, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Medellín, emitió sentencia de primera instancia, en la cual **ABSOLVIÓ** a la COOPERATIVA COLANTA, de las pretensiones invocadas por el demandante.

Como argumento de su decisión, expuso que se logró probar que entre las partes existió un contrato de trabajo escrito a término fijo que inició el 18 de marzo del año 2012, desempeñando como último cargo el de operador de báscula y que el contrato de trabajo se terminó el día 4 de marzo de 2021.

Que una vez examinada la prueba en conjunto con base en la sana crítica y la libre formación del convencimiento, no cabe duda de la ocurrencia del hecho que los distribuidores le regalaron al demandante aproximadamente 7 bolsas de leche, aclarando que en este caso no se trata que el actor haya sustraído o robado las bolsas de leche de Colanta, sino de unas bolsas de leche que fueron regaladas por unos distribuidores y que la trascendencia radica en que el Reglamento Interno prohíbe expresamente a su trabajadores recibir propinas o dadivas, así como cualquier beneficio por parte de los distribuidores.

De otro lado indicó que el despido no tiene un carácter sancionatorio, sino que es la decisión del empleador de dar por terminado un contrato de trabajo, tal como lo ha indicado la H. Corte Suprema de Justicia (SL 2351 de 2020), que en el presenta caso el contrato de trabajo no contempla disposición alguna que asimile el despido a una sanción disciplinaria, ni mucho menos establece un proceso disciplinario que deba seguir la empresa para poder dar por terminada la relación laboral, además manifiesta que el

Reglamento Interno de Trabajo en su art. 62 establece taxativamente cuales son las sanciones disciplinarias, por lo que es claro que tampoco contempla la terminación del contrato de trabajo con justa causa como una sanción disciplinaria y si el art. 63 del Reglamento enumera una serie de aspectos que pueden ser tenido en cuenta para la aplicación de una sanción disciplinaria, el mismo párrafo señala que ello no es de forzosa aplicación y que en ningún caso limita a la empresa para aplicar las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Indica que revisando los argumentos de Colanta para dar por terminado el contrato de trabajo se tiene que, en la diligencia descargo que se llevó a cabo con el demandante el 1 de marzo de 2021, se le informa al actor cual es el motivo de la misma y se le exhiben videos y fotografías como prueba, cuando le preguntan por qué recibe bolsas de leche de su compañero Nelson de Jesús Rodríguez, manifestó que era que los terceros estaban sacando una promoción y le dieron tanto a él como a su compañero, también se le preguntó cuántas bolsas de leche recibió y contestó que 8 y que era de conductores diferentes y que los conductores les decían “muchachos vean la lechita”, se le preguntó que si con las bolsas de leche les dieron factura y dijo que no y que el conductor se la daba por el buen trato que él les da, le preguntan si el Reglamento Interno de Trabajo prohíbe recibir propinas en dinero o especie y responde que sí.

Manifiesta que para la judicatura es claro la ocurrencia del hecho que el actor recibió como regalo esas bolsas de leche y que él era consciente que dicha conducta estaba prohibida en el Reglamento Interno de Trabajo y que así se excusase que no sabía bien si podía o no recibir las bolsas por tratarse de leche de producción, si era plenamente conocedor que la empresa tiene plenamente prohibida esta conducta hecho que se agrava por el cargo que tenía de operador de báscula; lo que lleva a concluir que no queda ninguna duda que se tipificó la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por violar los deberes contractuales, por lo que no accedió a declarar que el contrato de trabajo terminó sin justa causa, absolviendo a Colanta de esa pretensión.

Con respecto a lo indicado en el hecho quinto que le fue liquidado sus prestaciones con un salario inferior al devengado, no se allegó prueba que

acredite el promedio del salario, al contrario con la demanda allega una certificación con el valor del \$1.315.190, lo que concuerda con la constancia laboral allegada por la parte demandante, razón por lo cual se absolverá a la Cooperativa Colanta y por último sobre el pago de la última quincena, se tiene que en la liquidación definitiva de prestaciones incluye este concepto, razón por la cual se absolverá también a la demandada por esta pretensión.

CONDENÓ en costas procesales a la parte demandante.

- **APELACIÓN:**

- ✓ DEMANDANTE:

La anterior decisión fue recurrida por la parte accionante, quien señaló que no se demostró, ni en el proceso disciplinario, ni en el presente proceso, que el actor haya incurrido directamente, ni expresamente o de manera flagrante en la prohibición contemplada en el Reglamento Interno de Trabajo, toda vez que no se demostró que fuera una propina, teniendo en cuenta que el Reglamento no habla de regalos, ni de dádivas, indica que las propinas tienen la intención de hacer un favor a cambio de y no se demostró que el actor haya incurrido en conducta de favorecer a la persona que le regaló las bolsas de leche, no configurándose la justa causa, por lo que solicita se revoque esta decisión de primera instancia.

En cuanto a la reliquidación de las prestaciones manifiesta que, si existe prueba documental y que, en el interrogatorio de parte del representante legal de la Cooperativa, se indicó que el demandante trabajaba en horario nocturno y realizaba trabajo suplementario, razón por la cual tiene derecho a que se le liquide las prestaciones con el promedio devengado.

- **ALEGATOS:**

- ✓ COOPERATIVA COLANTA:

La demandada presentó sus alegatos de conclusión, indicando que, quedó plenamente demostrado que se suscribió un contrato por escrito con la Cooperativa Colanta, inicialmente a tres meses el cual se fue prorrogando en

el tiempo, desde el 1 de septiembre de 2012 hasta el 4 de marzo de 2021, que inició en el cargo de auxiliar de producción y luego fue nombrado operador de báscula, que su salario al momento de la terminación del contrato fue de \$1.315.190 y que la terminación del contrato obró por una justa causa por lo tanto no hay reconocimiento de ningún tipo de indemnización; que el demandante tuvo procesos disciplinarios que aceptó y confesó que se suspendió por tres días; también se demostró que conoció el Reglamento Interno de Trabajo, según prueba documental aportada y testimonial de los señores NELSON DE JESUS RODRIGUEZ y JOHN JAMES HERNANDEZ ZAPATA.

Frente al proceso disciplinario indica que, en el acta de descargos el demandante confesó la comisión de dicha falta, confesó que conoce el Reglamento Interno de Trabajo, que se le dio traslado tanto del video, como de las fotografías de las cuales en ningún momento objetó de tacha alguna y en el interrogatorio de parte admite que él aparece en dichas fotos y videos. Indica el apoderado que la gravedad de la falta no radica en el momento del perjuicio ocasionado al empleador, que radica en la pérdida de confianza que se tiene con éste, máxime que se le depositó la confianza de revisar que ingresa y que sale de la Cooperativa, ya que no se contó con los procedimiento de seguridad al no haber informado al superior que había recibido esta leche; de otro lado el demandante admite y confiesa que salió y volvió a ingresar a la Cooperativa por otra portería sin marcar su ingreso, que según respuesta del jefe de seguridad de Colanta esa segunda entrada es ilegal porque fue fuera de turno. Por lo que se concluye que dicha falta si es considerada grave y que se encuentra consagrada dentro del Reglamento Interno de Colanta y que el trabajador confesó de manera libre y voluntaria que cometió dicha falta, por lo que la terminación del contrato de trabajo fue con justa causa motivo por el cual no debe reconocerse indemnización alguna, además que esas bolsas de leche fueron recibidas por el demandante dentro de las instalaciones de la empresa, no por fuera y que la liquidación de las prestaciones fue conforme al salario que recibió en la última semana.

- **DECRETO 806 DE 2020:**

Atendiendo a lo establecido en el Decreto 806 del 4 de junio de 2020 “*Por el cual se adoptan medidas para implementar las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales, agilizar los procesos judiciales y flexibilizar la atención a los usuarios del servicio de justicia, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica*”, artículo 15, la sentencia se profiere escrita.

CONSIDERACIONES

No es objeto de discusión por las partes la existencia de una relación laboral regida por un contrato de trabajo, sus extremos temporales y la remuneración. Sin embargo, el problema jurídico para resolver se centrará en determinar *i)* si la terminación del contrato de trabajo del demandante verdaderamente obedeció a un despido con justa causa o por el contrario fue injustificado; *ii)* si se le debe reliquidar las prestaciones sociales definitivas con el promedio devengado y *iii)* si se le adeudan salarios al actor.

i. Terminación del vínculo laboral:

Lo primero que debe manifestarse, es que en atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo la parte actora sólo tiene el deber de probar el despido escueto y la demandada debe demostrar que tal despido no existió o se generó por justa causa.

En la carta de terminación unilateral del contrato efectuada por el empleador, se plasmaron los siguientes argumentos:

*“Nos permitimos comunicarle que luego de analizar el proceso disciplinario adelantado en su contra, la Cooperativa ha resuelto dar por terminado su contrato de trabajo **con justa causa a partir del día 4 de marzo de 2021** por los hechos que se presentaron el pasado 16 de febrero; fecha en la cual usted se encontraba de turno en la báscula y recibe de manos del Vigilante Nelson de Jesús Rodríguez C. ocho bolsas de leche en total, las cuales, previamente le fueron entregadas al vigilante por parte de los terceros conductores de tres vehículos diferentes, para que se las compartirá a Usted. Acto seguido y una vez finalizado su turno, se retira de la Planta Jenaro Pérez por la portería número 2, enseña su bolso y registra su salida. Posteriormente, se dirige hacia la portería número 1 de la Planta, (a pesar que ya había abandonado la planta) ingresa nuevamente a Colanta, llega a la ventana de la báscula y retira las bolsas con leche que durante su turno*

había recibido y guardado; evidenciándose con su actuar, el haber recibido propina en especie. Siendo consiente que esta actuación se encuentra prohibida en el Reglamento Interno de Trabajo, tal y como usted lo aceptó en la diligencia de descargos; agravado esto, si se tiene en consideración el cargo y el tiempo en que usted ha desempeñado su labor al interior de Colanta.

Con las actuaciones descritas, las cuales fueron registrada por las cámaras de seguridad de la Planta y como se evidencia en el proceso disciplinario interno, es claro que usted violó los deberes, obligaciones, prohibiciones tal y como prescribe el Reglamento Interno de Trabajo en los artículos 57 numeral 7, artículo 59 numeral 1 y 2, artículo 61 numeral 18 y 73 y en su contrato en la cláusula séptima, así como haber incurrido en faltas graves contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo artículo 67 numeral 6, y en lo prescrito en la Ley, especialmente lo dispuesto en el artículo 61 numeral 1 literal h, artículo 62 numeral 6 del Código Sustantivo de Trabajo.”

En dicha misiva se expone, como justa causa, la **cláusula séptima** del contrato de trabajo y los *artículos 57 numeral 7, artículo 59 numeral 1 y 2, artículo 61 numeral 18 y 73* del Reglamento Interno de Trabajo.

No hay duda entonces que el demandante fue despedido el 4 de marzo de 2021, hecho que se prueba con la carta ya referenciada, sin embargo, este documento por sí mismo, no es prueba que la finalización del vínculo laboral obedeció a justa causa, toda vez que la demandada contaba con la carga probatoria de acreditar que el despido fue producto de las justas causas advertidas en la carta de terminación del vínculo laboral. Al respecto, ha tenido oportunidad de pronunciarse la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en sentencia 70847 de 2018, criterio que acoge esta Sala del Tribunal, así:

(...)

No debe perderse de vista que era a la parte accionada a la que le concernía la carga de la prueba en cuanto al despido con justa causa. Esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que una vez probado por el demandante el hecho del desahucio –lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y los demandados asintieron tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, es decir, la inasistencia continuada del demandante o, en sus palabras, «el abandono del cargo», no siendo suficiente para dichos efectos las razones indicadas en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es

capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción.

(...)

No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.

(...)

Es necesario advertir, que la carta de despido debe contener las causales en las cuales se soporta esta decisión, causales que deben gozar de circunstancias de tiempo, modo y lugar, con la finalidad de individualizarlas.

Ahora, en relación a los fundamentos en que se basó la accionada para dar por terminado con justa causa el contrato de trabajo del actor, es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar 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, contratos individuales o reglamentos...”*

En ese orden, se tiene que esta causal al haber sido establecida la gravedad por las partes, la comisión de esta falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye una justa causa para la terminación del contrato.

En este sentido y para un mayor entendimiento, se debe citar un aparte de la sentencia SL8028 de 2014, en donde respecto de la falta grave, la Alta Corte, expuso:

“En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado, se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en

haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.

Sin duda una y otra causal son diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal, corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones.”

Teniendo en cuenta lo anterior, al efectuar un estudio del contrato de trabajo, y del Reglamento Interno de Trabajo, se logró establecer que, en la cláusula séptima del contrato, se plasmó que “... *El presente contrato queda sujeto a todas las prescripciones legales que regulan las relaciones entre Empleadores y Trabajadores.*”;

En tanto en el Reglamento interno en su **artículo 57 numeral 7**,

Artículo 57 “Deberes generales de los asociados trabajadores:

(...)

7. *Recibir, aceptar y cumplir las normas, procedimientos, órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el orden y la conducta general.”*

Artículo 59 numeral 1 y 2, “Obligaciones para el Asociado Trabajador:

1. *Dar estricto cumplimiento al presente Reglamento, a las prescripciones especiales de los contratos individuales de trabajo, las funciones del cargo, a las normas, manuales, procedimientos, políticas y disposiciones establecidas por Colanta o por las autoridades que regulan las actividades de la misma.*

2. *Ejecutar personalmente la labor en los términos estipulados, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta Colanta o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

Artículo 61 numeral 18 y 73 “Prohibiciones para los Trabajadores;

(...)

18. *Recibir propinas en dinero o en especie.*

(...)

73. *Incumplir los procedimientos establecidos por Colanta.”*

Artículo 67 numeral 6 “Para los efectos del Artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas, además de las que tengan ese carácter en forma general:

(...)

6. *La violación grave por parte del trabajador de sus deberes, obligaciones y prohibiciones contractuales, reglamentarias, legales y estatutarias.”*

Ahora, en el caso de autos, se tiene que el demandante conforme lo aceptó en el acta de descargos, recibió esas bolas de leche por parte de varios

transportadores y tomada la prueba en conjunto, no hay duda alguna que la conducta efectuada por el demandante, implicó la violación de lo dispuesto en los reglamentos, políticas y principios de la compañía, los cuales eran conocidos por el demandante, y, por tal razón, constituye una justa causa catalogada como grave para la terminación del contrato, la cual no puede ser calificada por el juez como lo pretende la parte actora.

Así las cosas, debe concluirse que el despido del demandante derivó de una justa causa.

Ahora sobre la reliquidación de las prestaciones sociales, no obra prueba en el expediente, que demuestre que el demandante tuviese un salario superior y es que, cuando se pretende la liquidación de conceptos salariales, es deber de la parte demandante probar los conceptos que le fueron pagados, para que, con base en estos datos se pueda determinar si en realidad los pagos realizados por la demandada se encuentran por debajo de lo que legalmente corresponde.

Es de anotar que en la liquidación definitiva de las prestaciones sociales que milita en la contestación de la demanda PDF 04 página 38-40, se observa el pago del salario del último período.

Corolario a lo anterior, al no demostrarse que el demandante percibía una remuneración superior y que en la liquidación definitiva se le canceló lo devengado en la última quincena, la sentencia que se revisa por vía de apelación merece ser **CONFIRMADA EN SU INTEGRIDAD**.

Con los argumentos anteriores y atendiendo al principio de consonancia de que trata el artículo 66A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, esta Sala hizo un pronunciamiento implícito de las alegaciones presentadas.

Las costas de ambas instancias corren a cargo de la demandada. Las agencias en derecho en esta instancia valen \$500.000.

Por lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEGUNDA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,


RESUELVE:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la sentencia que se revisa por vía de apelación de fecha y procedencia conocidas.

SEGUNDO: Costas procesales y agencias en derecho como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

Se notifica lo resuelto por **EDICTO**. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los Magistrados,



GUILLERMO CARDONA MARTÍNEZ



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ



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:

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Diego Hernán Pérez
DEMANDADOS	Cooperativa Colanta
RADICADO	05-001-31-05- 015-2021-00334
DECISIÓN	Confirma sentencia
MAGISTRADO PONENTE	Guillermo Cardona Martínez

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 14 de abril de 2023 a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 14 de abril de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO