



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Carlos Andrés Soto Berrio
DEMANDADOS	Fundación Colombo Canadiense
RADICADO	05-360-31-05-002-2021-00040
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 **098** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **CARLOS ANDRÉS SOTO BERRIO** contra **FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE**, con radicado 05-360-31-05-002-**2021-00040**.

• **PRETENSIONES:**

El demandante pretende que, se declare la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo por vulneración al debido proceso por parte de la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE.

Como consecuencia, se condene a la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE al reintegro del actor en el cargo que desempeñaba o a uno de igual categoría, con el pago de los salario y prestaciones dejados de percibir desde la fecha de la terminación del contrato hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro y lo que se demuestre extra y ultrapetita.

• **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifiesta que,

El día 25 de febrero de 2008, el señor CARLOS ANDRÉS SOTO BERRÍO suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido con la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE, para desempeñar el cargo de DOCENTE en el municipio de La Estrella.

**SEGUNDO:** Como salario se pactó la suma de dos millones de pesos (\$2'000.000) mensuales, cuyo pago se realizaría los días 10 y 25 de cada mes.

**TERCERO:** El día 1 de agosto de 2019 mi representado y la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE suscriben un otrosí al contrato de trabajo, en el cual se modificó el cargo, pasando de ser DOCENTE a ser SUPERNUMERARIO BILINGÜE INGLÉS, con una asignación salarial mensual de dos millones novecientos diez y siete mil ciento ochenta y nueve pesos (\$2'917.189), último salario registrado en la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE de acuerdo con el certificado anexo.

**CUARTO:** El objeto del contrato y las obligaciones pactadas fueron desarrolladas por mi poderdante de manera personal, atendiendo a las directrices de la demandada, cumpliendo con el horario laboral acordado y bajo un excelente desempeño, como se observa en el Formato de Evaluación semestral del desempeño de docentes del día 27 de junio de 2019, en el cual mi representado obtuvo un puntaje de 91, lo que le otorgó una calificación de Excelente en su evaluación de desempeño.

**QUINTO:** El día 6 de septiembre de 2019, mi poderdante recibió un comunicado en el que se le informaba la apertura de un proceso disciplinario en su contra por presuntas faltas a las obligaciones y prohibiciones contenidas en el contrato de trabajo, al Reglamento Interno de Trabajo y políticas de la empresa. Así mismo, mediante el comunicado referido, se citó a rendir descargos el día 9 de septiembre de 2019, a las 2:00 p.m., fecha en la cual se llevó a cabo la diligencia.

**SEXTO:** La apertura del proceso disciplinario se realizó con fundamento en dos supuestas declaraciones rendidas por dos trabajadoras de la

FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE; Daniela López y Sandra Henao. Dichas declaraciones versaban sobre una presunta oferta/favor realizada por el señor CARLOS ANDRÉS SOTO BERRÍO de transportar unos accesorios de oro hacia los Estados Unidos.

Los cargos por los cuales fue acusado el señor CARLOS ANDRÉS SOTO BERRÍO fueron los siguientes:

*“Artículo 96 del Reglamento Interno de Trabajo.*

*Numeral 2: Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

*...*

*Numeral 4: Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus funciones”.*

**SÉPTIMO:** El día 9 de septiembre de 2019 se realizó diligencia de descargos, en la cual mi representado manifestó que en ningún momento ha cometido actos delictivos, ilegales o que atenten contra la integridad de sus compañeras de trabajo, que tampoco ha tenido ningún negocio con sus compañeras y que lo que sucedió fue un malentendido, pues él le solicitó el favor a la señora Sandra de llevar un accesorio de oro a una compañera de él que se encontraba en Estados Unidos debido a un viaje que la señora Sandra realizaría. Es de resaltar que dicha solicitud no puede considerarse un acto delictivo, ni es el empleador el facultado para determinar la ocurrencia de un hecho delictivo.

**OCTAVO:** El día 11 de septiembre de 2019, el señor CARLOS ANDRÉS SOTO BERRÍO fue citado a ampliación de descargos, programada para ese mismo día a las 2:30 p.m. en la oficina de gestión humana de la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE.

**NOVENO:** El día 13 de septiembre de 2019, mi poderdante recibió un comunicado en el que le informaban la terminación con justa causa de su contrato de trabajo, como consecuencia del proceso disciplinario que se

adelantó en su contra. En dicho escrito, la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE argumenta que en dicho proceso se comprobó que el trabajador incurrió en conductas de incertidumbre ética o legal, aplicando así la causal del numeral 2 (acto inmoral) del artículo 96 del Reglamento Interno de Trabajo:

*“Si bien la conducta a desplegar era por fuera de la institución, los ofrecimientos se generaron dentro y a otros compañeros de trabajo. De igual forma debe tenerse en cuenta la vocación de la institución que pugna de fondo con conductas que tengan **incertidumbre ilegal o ética** como la que se presenta. Por último, nuestra institución considera que la licitud o ilicitud de la conducta desplegada no nos corresponde, será otra entidad la encargada de valorar dicha conducta, per o sí es claro que se trata de un acto que atenta contra la moral. **Es claro que el oro se encontraba sin factura de ningún tipo**”*

**DÉCIMO:** El día 9 de octubre de 2019 el señor CARLOS ANDRÉS SOTO BERRÍO, a través de apoderado solicitó, entre otros documentos, copia de las declaraciones rendidas por los testigos Daniela López y Sandra Henao. Ante esta petición, la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE se niega a brindar la información argumentando que se trata de información protegida por Habeas Data.

- **CONTESTACIÓN:**

- ✓ FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE:

Frente a los hechos de la demanda manifiesta que es cierto el contrato celebrado, las labores, y el tiempo de duración del mismo y la asignación salarial del demandante. Que el contrato se dio por terminado el día 13 de septiembre de 2019, por una justa causa de conformidad con lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo y del artículo 96 del Reglamento interno del trabajo, luego de adelantarse el proceso disciplinario, diligencia que se llevó a cabo en cabal cumplimiento de la ley dando la oportunidad al señor Soto de controvertir todos y cada uno de los testimonios aducidos y allegar las pruebas pertinentes y necesarias al proceso que le permitieran ejercer de manera oportuna el uso del derecho de defensa. Y presentó como excepciones -INAPLICABILIDAD DEL REINTEGRO. -TERMINACIÓN

UNILATERAL DEL CONTRATO POR UNA JUSTA CAUSA. -CAUSAL DE ACTO INMORAL O DELICTUOSO. -INAPLICACIÓN DE LA MORA CONSAGRADA EN EL ARTICULO 65 DEL C.S.T. -BUENA FE POR PARTE DEL EMPLEADOR.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El 17 de agosto del 2021, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, emitió sentencia de primera instancia, en la cual **ABSOLVIÓ** a la FUNDACIÓN COLOMBO CANADIENSE, 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 indefinido que inició el 25 de febrero de 2008, desempeñando como último cargo el de SUPERNUMERARIO BILINGÜE INGLÉS, con una asignación salarial mensual de \$2'917.189 y que el contrato de trabajo se terminó el día 13 de septiembre de 2019.

Que una vez examinada la prueba en conjunto con base en la sana crítica y la libre formación del convencimiento, se estudia la viabilidad de aplicar la sentencia C593 del año 2014 emitida por la Corte Constitucional, para el estudio se parte de que el despido no es una sanción disciplinaria; que 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, se indica que el despido no obedeció al proceso disciplinario, que así se desprende del acta de descargos y de la carta de terminación del contrato incorporada al expediente; por lo que se centró el Despacho en analizar si los motivos de terminación del contrato le fueron comunicados al trabajador de manera clara y oportuna, cumpliendo con el debido proceso y sin violentar el derecho de defensa.

En primer lugar, se analiza si se dio un debido proceso, afirmando el Despacho que, si bien no existe un proceso determinado para la terminación del contrato en el Reglamento interno de trabajo o en un pacto colectivo, si

se citó a descargos la cual fue informada el 6 de septiembre de 2019 y por medio de la cual se le informó que sería escuchado por los siguientes hechos:

*“Se han recibido quejas de empleados de que usted les ha ofrecido llevar oro a Estados Unidos, violando de esta manera el capítulo 21 justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo art. 96 # 2 y 5 (...) Por lo anterior, le solicitamos sírvase acercarse a las oficinas de Gestión Humana, con el fin de rendir los descargos correspondientes, esto es, dar sus explicaciones y justificación en relación con los hechos descritos, (...)”* pág 22 PDF 09 expediente digital.

Indica que en el acta de descargos se le informa lo siguiente: “Te necesito pedir un favor, favor que consiste en llevar oro a Estados Unidos (independiente de la cantidad)” bajo dos contextos:

1. Esta actividad sería remunerada con \$700.000 y se le garantiza el hospedaje y al día siguiente se podía devolver para Colombia.
2. Un favor que le pidió a una compañera con el fin de llevar a un amigo una pulsera de oro y que sería entregado en el aeropuerto.

Estos fueron los hechos por los cuales indagó la Fundación en la diligencia de descargos, más no se trató de un proceso disciplinario o reglamentario, también recordó que la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, ha dicho que la citación a descargos no es un requisito formal en las justas casas para la terminación del contrato, tampoco es un requisito previsto en la ley tal como se indicó en la sentencia SL2351 del año 2020.

En esta diligencia se le puso de presenta las quejas presentadas por dos de sus compañeras y los nombres de ellas, permitiéndole al actor que contradijera o refutara estos hechos, es por lo que el Despacho considerada que no le asiste razón al demandante en afirmar que no pudo ejercer su derecho de defensa, por no tener conocimiento certero de lo que se iba adelantar en su contra, contrario a ello se tiene que la demandada señaló el motivo por el cual se citaba a descargos sin que se observe la vulneración al debido proceso o el derecho de defensa al trabajador, además se le puso de presente la declaración de las dos compañeras, las cuales las pudo controvertir o refutarlas.

Ahora procede la judicatura analizar si existió una justa causa para dar por terminado el contrato, manifiesta que, es al empleador a quien le corresponde demostrar la justa causa de la terminación del vínculo, al respecto la parte pasiva allega copia de la carta de terminación del contrato la cual se encuentra en la pág. 35 del PDF 09 del expediente digital, donde se indica que el actor transgredió lo reglado en los numerales 2 y 5 del Reglamento Interno de Trabajo en su art. 96, a su vez contendida en los art. 2 y 5 del art. 62 del C.S.T. y de la S.S.

Respecto a este tema indicó que el de la prueba allegada se extrae que, tanto en la diligencia de descargo como en la prueba testimonial se corroboró que el actor ofreció a las dos compañeras de trabajo concerniente a llevar oro a los Estados Unidos con una contraprestación en uno de los casos por valor de \$700.000 lo cual está soportado también en un chat de WhatsApp y el actor al responder la pregunta 24 *“Preguntado: ¿Usted en algún momento le ha dicho a Sandra o a Daniela: yo quiero que usted se gane esa platica? Respondió: ni ha Daniela ni a Sandra”*. Ahora al ponerle de presenta la conversación de WhatsApp aduce no conocer la misma, pero finalmente en la declaración de parte cambia su testimonio indicando que dicho ofrecimiento fue para que vendiera ropa, quedando demostrado que el actor si ofreció dinero a las señora Daniela y Sandra para que llevaran oro a los Estados Unidos en cambio de una contraprestación, por lo que procedió al estudio si esta conducta puede encajar dentro de la moralidad o no, el numeral 5 del art. 62 del C.S.T. y de la S.S. establece un acto inmoral como una causal de terminación del contrato.

Respecto a lo anterior se tiene que el demandante si realizó un acto contrario a las buenas costumbres, toda vez que el oro que iba a mandar a los estados unidos estaba camuflado con un baño que él le daba, por tener conocimiento que dicho gramaje no podía ser enviado por ese medio y sin factura, además haber realizado este ofrecimiento en el ambiente laboral ocasionando una sensación de acoso para la compañera Daniela por este ofrecimiento inadecuado, configurándose la justa causa para la terminación del contrato, estipulada en el numeral 5 del art. 62 del C.S.T. y de la S.S., razón por la cual se absolvió a la demandada de todas las pretensiones impetradas en su contra.

**CONDENÓ** en costas procesales a la parte demandante en la suma de medio salario mínimo legal mensual vigente.

- **SIN APELACIÓN:**

- **ALEGATOS:**

✓ PARTE DEMANDADA:

La demandada presentó sus alegatos de conclusión, indicando que, quedó plenamente demostrado que, por un lado, el cabal y estricto cumplimiento por parte del empleador de los parámetros de Ley que en materia de proceso disciplinario se debe surtir, procurando así dar las garantías mínimas al trabajador, y de otro lado, que según prueba testimonial y documental arrimada al proceso están demostrados todos y cada uno de los elementos que configuran una conducta reprochable y desprovista de toda moral por contravención a las normas de conducta social y las normas internas de la institución Colombo Canadiense, tanto desde de la ostensible y clara contradicción del demandante en su testimonio como en la clara coherencia de las demás pruebas testimoniales por lo que solicito se declare la real y efectiva existencia de las conductas expuestas a lo largo del proceso, en la contestación a la demanda y en estos alegatos.

- **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.

***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:

*“Esta decisión se toma después de haber permitido el derecho de defensa como presupuesto del debido proceso, en donde se tomaron testimonios de otros empleados que fueron puestos a su disposición y se tomo diligencia de descargos el 9 de septiembre y posteriormente se ampliaron en diligencia del 11 de septiembre, previa citación.*

*En dichas actuaciones se pudo comprobar que usted incurrió en las justas causas establecidas en los numerales 2 y 5 del artículo 96, que a su vez están contenidos en el numeral 2 y 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo:*

*“Numeral 2: Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*

*Numeral 5: Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.”*

*(...)*

*Si bien la conducta ha desplegar era por fuera de la institución, los ofrecimientos se generaron dentro y a otros compañeros de trabajo.*

*De igual forma debe tenerse en cuenta la vocación de la institución que pugna de fondo con conductas que tengan incertidumbre ilegal o ética, como la que se presenta.*

*Por ultimo nuestra institución considera que la licitud de la conducta desplegada no nos corresponde, será otra entidad la encargada de valorar dicha conducta, pero si es claro que se trata de un acto que atenta contra la moral.*

*Es claro que el oro se encontraba sin factura de ningún tipo.”*

En dicha misiva se expone, como justa causa, numerales 2 y 5 del artículo 96, que a su vez están contenidos en el numeral 2 y 5 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

No hay duda entonces que el demandante fue despedido el 13 de septiembre de 2019, 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 el artículo 96 del Reglamento interno del trabajo, **otorga la posibilidad que tiene el empleador de dar por terminado unilateralmente el contrato.**

Ahora, en el caso de autos, se tiene que el demandante si bien no aceptó en la diligencia de descargos, el haber ofrecido a las compañeras una contraprestación por llevar unos elementos de oro al exterior, los cuales no tenían factura, además que eran organizados con un baño para burlar las autoridades para que no se viera como una conducta ilegal; si se demostró que efectivamente este hecho si ocurrió, lo cual fue demostrado tanto con la prueba testimonial de la señora Daniela López ella indicó que, *“Le hicieron un proceso disciplinario, me ofreció llevar oro a Estados Unidos (..) él me contó de un negocio que tenía de llevar oro a Estados Unidos, él me decía que estaba necesitando gente, porque él no podía entrar a Estados Unidos tan seguido, esas personas solamente iban lo recogían en el aeropuerto uno se podía hospedar en la casa de un conocido de él ya luego uno llegaba de nuevo al país y le pagaban \$700.000. (...) esa propuesta fue reiterada cuando yo llegaba a mi casa el me contactaba y me decía que él quería que yo me ganara esa plata”* manifiesta además que, *“este ofrecimiento fue dentro de la jornada laboral y también cuando ya había terminado”* en otra pregunta realizada por el apoderado de la parte demandante indicó *“yo fui a descargos dos veces, una vez fui con Carlos Soto, Carlos Soto negó todo lo que yo había dicho y yo conté esto a mi familia en familia conversamos y nos dio temor, nos dio temor porque si podía decir mentiras en esta situación tan grave, que más podía llegar hacerme, mi familia y yo estábamos con mucha ansiedad de que me podía pasar”* más adelante en el testimonio manifiesta que, *“Que Carlos se entera que le están haciendo un proceso y no sabe que fui yo la que dije y se comunica conmigo que si yo lo quiero ayudar y me cuenta el proceso que le están haciendo y me dice que si yo lo quiero ayudar que por favor no diga nada, no diga que a mí me ofreció eso. Yo le dije que uno tenía que ser muy prudente con las cosas en el colegio y así se quedó la conversación”* por su parte la señora Gloria Arias manifestó: *“por un proceso disciplinario que se le adelantó y como consecuencia de este se le dio la terminación del contrato (...) llegó un hecho después de rumores que corrían en el colegio, se presentó el hecho de Sandra López y Daniela Henao, de un ofrecimiento que el señor Carlos Soto les estaba realizando de llevar oro a Estados Unidos”* (...) Indica que, *“él aceptó que le ofreció a Sandra llevar la manilla, pero en ningún momento acepta que le hizo ese ofrecimiento a Daniela aun presentándole las pruebas el testimonio, la conversación de WhatsApp, se le pregunta si ese era su número celular, si ese era el chat y responde que sí, habiendo una contradicción en su dicho”*

y el interrogatorio de parte el actor manifestó que, *“las respuesta dadas en la diligencia de descargo fueron de manera libre y voluntaria (...) yo le pedí el favor a Sandra que me llevara una pulsera porque ella mencionó que iba a viajar a Estados Unidos, ella es mi amiga, ella igual me ha pedido favores porque yo trabajo con mercancía y viajo a Estados Unidos, mercancía que le vendí a Sandra para el bebé, mercancía que le vendí incluso a muchas personas del colegio y el colegio sabía que trabajaba con mercancía obviamente fueron negocios que hice por fuera del negocio, entonces con esta relación y con esta confianza que tenía con Sandra le pedí el favor que me llevara la pulsera ella me dijo claro yo lo hago con mucho gusto finalmente no lo hizo, era una pulsera de oro para que me la entregada asevera que, “fue un favor diferente a un negocio”;* es por lo anterior que al escuchar los testimonios, el interrogatorio de parte y la prueba allegada al proceso se tiene que no existe duda que la conducta esgrimida en la carta de despido si existió y que la misma implicó la violación de lo dispuesto en el reglamento interno de trabajo, configurándose la causal dispuesta en el art. 62 del C.S.T. y de la S.S. numerales 2 y 5, y, por tal razón, constituye una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

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

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:

<b>PROCESO</b>	Ordinario laboral
<b>DEMANDANTE</b>	<b>Carlos Andrés Soto Berrio</b>
<b>DEMANDADOS</b>	<b>Fundación Colombo Canadiense</b>
<b>RADICADO</b>	05-360-31-05-002- <b>2021-00040</b>
<b>DECISIÓN</b>	Confirma sentencia
<b>MAGISTRADO PONENTE</b>	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