

SALA TERCERA DE DECISIÓN LABORAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Medellín, veintiséis de mayo dos mil veintitrés

S19-173

Proceso: ORDINARIO LABORAL. Consulta
Demandante: **JORGE ALBERTO ESPINAL LOPEZ**
Demandados: **OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S.**
Radicado No.: 05266-31-05-001-2017-00148-01
Tema: reintegro e indemnización por despido injustificado- sanción disciplinaria
Decisión: **CONFIRMA absolución**

Link: [19-173 \(001-2017-00148\)](#) expediente digital

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, conformada por los Magistrados **MARIA NANCY GARCIA GARCIA, MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO** y como ponente **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, procede a conocer el proceso de la referencia en el grajo jurisdiccional de consulta.

El Magistrado del conocimiento, doctor **ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA**, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, sometió a consideración de los restantes integrantes el proyecto aprobado en Sala virtual mediante **ACTA 16** de discusión, que se adopta como sentencia, en los siguientes términos:

1. SÍNTESIS FÁCTICA y ANTECEDENTES

1.1. LO PRETENDIDO

Pretende el demandante que tras declararse que el despido se presentó de manera ilegal, se ordene la REANUDACIÓN del contrato de trabajo, junto con el consecuente pago de salarios y prestaciones causadas durante su desvinculación, en los montos que reseña, además de reconocer los aportes al sistema integral de seguridad social. Subsidiariamente solicita que se condene a la sociedad Operadora Avícola Colombia S.A.S. al pago de la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO sin justa causa.

1.2. PARA FUNDAMENTAR SUS PRETENSIONES, EXPUSO LOS SIGUIENTES HECHOS:

- ✓ Que prestó sus servicios a la empresa entre el 24 de mayo de 2007 y el 30 de agosto de 2016, cuando fue terminado de manera unilateral su contrato laboral, por parte del jefe de gestión humana, después de laborar durante más de ocho años.
- ✓ Que entró a laborar en el cargo de supervisor de inventarios y distribución, y que posteriormente fue ascendido a coordinador de almacenamiento.
- ✓ Que NUNCA se le hizo un llamado de atención, ni se llevó a cabo proceso disciplinario alguno.
- ✓ Que en el 31 de diciembre de 2015 por parte del presidente de la empresa, le fue entregado un escrito en el que manifestaba sus agradecimientos por su comportamiento y entrega para con la empresa y que el 25 de enero del 2016, se le confirió un diploma de reconocimiento por ser el mejor coordinador de almacenamiento en la empresa en el año 2015.
- ✓ Que el salario devengado para el año 2016 ascendía a \$3.013.300
- ✓ Que en febrero del año 2016, otro empleado, señor John Alexander Fernández Gómez le entregó carta de renuncia, la cual fue aceptada mediante escrito, por lo que procedió a enviar toda la documentación a la sección de nómina, en especial a la señora Ana María Ossa.
- ✓ Que el día 26 de agosto de 2016, recibió por parte de la doctora Claudia Velásquez Gaviria una citación para diligencia de descargos, la cual se llevaría a cabo el día 29 del mismo mes y año y en esta se pedía la explicación del porque al mes de agosto, aún continuaba en nómina un empleado que se había retirado de la compañía en el mes de febrero. Se le indicó que podía ser asistido por dos compañeros de trabajo, quienes previamente deberían tener permiso de los jefes inmediatos.
- ✓ Que en la cita para descargos fue escuchado, pero sin la asistencia de su jefe inmediato Alex Silva quien supuestamente lo acompañaría y a última hora no lo hizo; en la misma diligencia no se presentó ninguna prueba y además fue precedida por las representantes de la empresa, las doctoras Claudia Velásquez Gaviria y Lida González, esta última en su calidad de director de logística.
- ✓ Que el 30 de agosto 2016 fue despedido invocándose una justa causa, escrito firmado por el jefe de gestión humana, quien no estuvo en la diligencia de descargos.
- ✓ Que, ante el hecho de no contar con documentos para presentar la demanda laboral, mediante derecho de petición radicado el día 21 de diciembre de 2016, vía correo electrónico, solicitó documentos a la empleadora, recibiendo respuesta parcial el día 17 de enero del 2017, dado que NO le entregaron el reglamento interno de la empresa y tampoco el manual de funciones.

1.3. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S. controvirtió el derecho pretendido e indicó frente a los hechos que eran ciertos los relacionados con la existencia del vínculo laboral, modalidad, extremos temporales, remuneración, la existencia de los descargos y el pronunciamiento respecto el derecho de petición, frente al cual considera que dio una respuesta completa, cosa diferente es que le hubiese negado el acceso a determinados documentos. Añade que el vínculo feneció de manera unilateral pero con justa causa por parte de la empresa, mediante comunicación enviada por el Director de Gestión Humana.

Aclara que el trabajador NO disfrutaba de ningún fuero en virtud del cual gozara de alguna estabilidad especial en el empleo, y que en todo caso la pretensión de reintegro ni siquiera estaba en consonancia con los hechos.

Igualmente recalca que el subordinado incurrió en una falta grave dado que actuó con negligencia y manejó inapropiadamente una documentación, causándole un perjuicio a la empresa, ya que un trabajador a su cargo que renunció, no fue retirado de nómina pues NO reportó la novedad, y esa persona continuó figurando como activo durante seis, recibiendo salarios, prestaciones, generándose aportes al sistema de seguridad social y demás cargas parafiscales, asunto expresado en la carta de finalización del contrato.

1.4. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia proferida el 24 de mayo de 2019, el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, ABSOLVIÓ a la sociedad Operadora Avícola Colombia S.A.S. de todos y cada uno de los cargos impetrados en su contra por el señor Jorge Alberto Espinal López, a quien condenó en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$250.000.

Dentro del término legal la parte actora NO presentó recurso de apelación, por lo que el expediente fue remitido para que se surtiera el grado jurisdiccional de consulta.

2. ARGUMENTOS

2.1. DEL JUEZ AL DECIDIR

Adujo que el demandante, en su calidad de coordinador de personal, al margen de la inexistencia de un manual escrito de funciones, le correspondía no sólo estar pendiente de los informes de nómina que llegaban al centro de distribución que manejaba, sino además enviar a la dependencia

correspondiente la renuncia del trabajador a su cargo, pues ello se desprendía con claridad de la prueba testimonial recaudada, incurriendo el actor en una grave negligencia y omisión respecto de obligaciones a su cargo, ello sin desconocer que el personal receptor de la documentación debió re direccionarla al área competente, comportando ambas situaciones factores que confluyeron para que dicho trabajador, pese a renunciar, continuará recibiendo el salario 5 o 6 meses más. Aclaró que ese doble error, no lo eximía de su responsabilidad como coordinador de personal.

Que en tal sentido se había demostrado la existencia una justa causa de despido por parte del empleador, el que cumplió con la carga que le competía relativa a informar al subordinado la conducta reprochada. Igualmente señaló una cosa era la acción positiva de terminar un contrato de trabajo, y otra muy diferente la potestad de un empleador para imponer una sanción disciplinaria, posición que desde 1984 hasta hoy sostenía la Corte Suprema de Justicia en el sentido que para aplicar un despido con apego a una justa causa NO se requería agotar el procedimiento previsto para una sanción disciplinaria, precisamente porque se trataban de dos figuras jurídicas diferentes, pero si un debido proceso cuando estaba previsto en el contrato, un pacto, reglamento o convención.

Finalmente preciso que ninguna causal justificaba el reintegro pretendido, ni legal, ni jurisprudencialmente, señalando que dicha súplica parecía apadrinarse en el debido proceso, sin avizorar su transgresión dado que no sólo se puso en conocimiento los hechos imputados, sino que además se le permitió dar explicaciones, que no fueron satisfactorias para el empleador.

2.2. ALEGATOS

Únicamente los presentó la parte demandante. Expresamente señaló que:

“(…) en sus pruebas siempre manifestó la sociedad privada aquí demandada, que el ex trabajador y aquí demandante señor Jorge Alberto Espinal López, no llevó a cabo el procedimiento establecido en la empresa al momento de que un trabajador presente carta de renuncia a su puesto de trabajo, pero en ningún momento aportó al proceso la copia documental de cuál es el procedimiento establecido en la empresa al presentarse la renuncia de un trabajador, como tampoco aportó la constancia de haberle entregado al aquí demandante el computador, un Escáner y un correo electrónico Institucional, por medio del cual se comunicara la empresa con el trabajador, y éste con la empresa, escáner para efectos de escanear los documentos y enviar vía correo electrónico los reportes propios a la dependencia pertinente de la empresa; mírese honorables magistrados de alzada, como las señoras MARÍA ALEJANDRA ÁLVAREZ CASTAÑO y CLAUDIA INÉS VELÁSQUEZ GAVIRIA y LIDA MARÍA GONZÁLEZ ACEVEDO, en sus declaraciones reconocen que el señor Jorge Alberto Espinal López, si había enviado a la dependencia de personal de la empresa los documentos necesarios para efectos de reportar la novedad, documentos estos que fueron encontrados según las mismas declarantes el A-Z encontrado en la dependencia de personal, dependencia esta que de conformidad con la declaración de la señora CLAUDIA INÉS VELÁSQUEZ, se encontraba a una distancia de Cinco Kilómetros (05 Kms) del Centro de Distribución (Cedi), (minuto 7:45 de la declaración de la señora Claudia Inés Velásquez) en

cambio la oficina de Nómina se encontraba a escasos Diez Metros (10 Mts) de la oficina de Personal, ya que ambas oficinas quedaban en la misma edificación, a la que de conformidad con el escrito de descargos (folios 17 al 19 del escrito de contestación de la demanda), como en su declaración recepcionada al aquí accionante, según el cual el escrito de la carta de renuncia presentada por el trabajador señor Alex Fernández, el escrito de aceptación de la renuncia y otros documentos, todos ellos fueron enviados a la dependencia de: “personal a nombre de María Alejandra Álvarez, como se había hecho en ocasiones anteriores y no había pasado ningún evento, como en este momento pasó”, (Énfasis y subrayados por fuera del texto original); es por ello que el hecho de que dichos documentos fueron entregados a la dependencia de Selección de personal, todo ello nos demuestra que el señor Espinal Álvarez, si hizo entrega de los documentos originales a la dependencia de personal, tal como era su obligación, ya que la empresa hasta ahora no ha demostrado que era una obligación del aquí accionante, además de enviarla a la oficina de personal, enviarla a la oficina de Nómina, ya que antes nunca lo había realizado de esa manera, pero según ellas mismas no fue aportado a la dependencia de Nómina de la empresa, obligación o procedimiento este que nunca fue probado por la empresa aquí demandada. - Siempre, inclusive desde el momento de haberse citado a su trabajador por parte de la empresa a la diligencia de Descargos, como al contestar la demanda y en la declaraciones de sus empleados, manifestaron la violación del procedimiento establecido por la empresa, por parte del señor Jorge Alberto Espinal Gómez, pero nunca aportó, ni fueron conocidos tanto por la parte accionante y su apoderado como por el señor juez a quo, en qué consistía dicho procedimiento, en donde estaba establecido el mismo, para efectos de dar por terminado por una justa causa en contrato de trabajo, tal como ilegalmente lo terminó en este caso la empresa Avícola Colombia. En sentencia de Tutela T-546 de 2000, la honorable Corte Constitucional, respecto del procedimiento para que el derecho al debido proceso tenga validez frente a la terminación unilateral del contrato de trabajo por una justa causa, manifestó lo siguiente

(...) el que en principio el empleador no esté obligado a surtir un procedimiento propiamente dicho para despedir a un trabajador y el que tal acción no tenga naturaleza disciplinaria no son óbice para que pueda existir un procedimiento establecido en el reglamento de trabajo, en la convención o pacto colectivo o en el contrato individual de trabajo, para llevar a cabo el despido. En tal sentido, la misma Sentencia afirmó:

“Situación diferente se presenta cuando el empleador ha establecido un procedimiento necesario para la validez del despido o se pacta de esa manera en la convención o en el pacto colectivo pues en dicha circunstancia es imprescindible su cumplimiento so pena del que el despido sea ilegal” Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sección 1ª, Sentencia de agosto 4 de 1992, M.P. Manuel Enrique Daza Álvarez.

Con todo, como prerequisite para que el derecho al debido proceso tenga cabida frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que exista un procedimiento determinado en la convención o en el pacto colectivos, en el reglamento o en el contrato de trabajo. De lo contrario, si tal procedimiento no existe, lógicamente no puede hablarse de una vulneración del derecho al debido proceso.

Son insistentes en sus declaraciones los testigos arrimados al proceso, quienes en su calidad de empleados de la parte accionada, aseveran manifestar que la omisión en la cual incurrió el señor Jorge Alberto Espinal López, en no llevar a cabo el procedimiento establecido en la empresa, el mismo procedimiento que brilla por su ausencia en el expediente; igualmente manifiestan los declarantes que la omisión en no llevar a cabo el procedimiento establecido por la empresa, generó a la empresa una serie de perjuicios, de lo cual se infiere que son perjuicios materiales, más no morales, olvidándose el honorable señor Juez de conocimiento que los perjuicios materiales no solamente hay que enunciarlos ante la autoridad judicial, sino que es una obligación de quien alega haber sufrido perjuicios materiales probarlos; pero por parte alguna tampoco la empresa aportó prueba documental, por medio de las cuales probara cuales fueron los perjuicios materiales causados, a cuanto ascendieron los mismos, las pruebas documentales, la enumeración de cada uno de ellos, y de que efectivamente dichas sumas de dinero hayan salido de patrimonio económico de la empresa, ya que existe un aforismo del derecho procesal, según el cual: “Lo que no existe dentro del expediente, no existe en el mundo jurídico”, apotegma que no aplicó el honorable señor juez a quo al momento de emitir su sentencia. - Ahora, analícese honorables señores(as) Magistrados de alzada, que al momento de ser citado a descargos el señor Jorge Alberto Espinal López, fue citado para lo siguiente: (Folio 18 de la contestación de la demanda) “Con la finalidad de escucharlo en descargos, para que explique porque el mes de agosto, aún continuaba en nómina, un empleado que se había retirado de la compañía en el mes de febrero, faltando al artículo 67,

se prohíbe a los trabajadores; - Numeral 25: Incurrir en actos u omisiones por negligencia o descuidos que ocasionen gastos a perjuicios a la empresa” (Énfasis y subrayados por fuera del texto original); ahora las preguntas a hacernos son las siguientes: PRIMERA: Ese artículo 67 que se le endilga al señor Jorge Alberto Espinal Gómez haber violado o que le falto cumplirlo, ¿a qué normatividad se refiere o donde está establecido?, ya que si miramos el contrato de trabajo legalmente celebrado y aportado al proceso, en el mismo no existe dicho artículo 67 ni mucho menos el numeral 25, será que ¿dicho artículo 67 y el numeral 25 existen en la Convención Colectiva?, no sabemos, Ya que la misma no fue aportada al proceso, o será que dicho artículo 67 y su numeral 25 está establecido en el Pacto Colectivo?, del cual tampoco existe prueba documental dentro del expediente que se diga que dicha normatividad pertenece al Pacto Colectivo celebrado entre la empresa y sus trabajadores, y al no existir prueba documental dentro del expediente, el juez no pudo haber fallado y tener como cierto que el señor Jorge Alberto Espinal López violó dicha disposición legal a la cual nunca se le probó durante todo el transcurso del presente proceso, por lo que por último tendremos que remitirnos al Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 67, numeral 25; veamos:

ARTÍCULO 67. Definición. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.” (Subrayados y resaltado de nuestra autoría).

“NUMERAL 25.” En este artículo del Código Sustantivo de Trabajo colombiano, no existe numeral alguno, y mucho menos el Numeral 25.

- Se le endilga al aquí accionante que violó, y por el cual se le recibieron descargos que posteriormente diera lugar a aplicarle como sanción, ilegal, la terminación del contrato de trabajo por una justa causa, que no se encuentra consagrada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo colombiano, según la carta de terminación el contrato laboral, obrante a folio 22 de la contestación de la demanda; por lo que si no existe normatividad alguna violada por el trabajador, mal podría el señor juez de conocimiento haber emitido sentencia, sin que se hubiese violado normatividad alguna del Código Sustantivo del Trabajo, o como lo denominan los Penalistas, no existe TIPICIDAD, es decir la concordancia entre la conducta desplegada por el trabajador y la norma legal, convencional o del Pacto colectivo violada, y al no existió Tipicidad, tal como se le denomina dentro del derecho Penal, no se le puede endilgar responsabilidad desde el punto de vista jurídico al trabajador por haber violado una norma que no existe y que dentro del expediente no existe documento alguno tal como; La Convención Colectiva, o Pacto Colectivo, o el Contrato de trabajo o disposición legal alguna que efectivamente hubiera violado el trabajador, ello de conformidad con el Acta de Descargo que se le Notificara al trabajador, en la Citación para recepcionarle Descargos, y sobre los que debería habersele interrogado y él haber contestado, y habersele enunciado en la Carta de terminación del contrato laboral, por lo que de conformidad con el artículo 66 de la misma normatividad legal, no puede ahora en el proceso laboral, venir el empleador a endilgarle unas normas que no le endilgó antes, y mucho menos pudo el honorable señor juez a quo haberle dado visos de legalidad a una conducta ilegal desplegada por la empresa aquí accionada.

-Considero desde mi apreciación jurídica, que no está en discusión, puesto que está plenamente probado, si la sanción impuesta al trabajador luego de haberlo escuchado en descargos es una sanción Disciplinaria o no, pues de ello da constancia la el mismo escrito de terminación del contrato (folio 20 de la contestación de la demanda), pues en ella se lee lo siguiente:

“Envigado 30 de agosto de 2016.

Señor

Jorge Alberto Espinal López

ESM.

Referencia: Terminación contrato de trabajo por justa causa.

Una vez escuchado en diligencia de descargos, y habiendo dado cumplimiento al procedimiento disciplinario y al debido proceso, por la omisión en la revisión a su cargo”

Ahora, respecto a las garantías con las cuales cuenta el trabajador cuando el empleador ejerce la facultad de dar por terminado el contrato de trabajo por una justa causa, en sentencia de Unificación emitida por la honorable Corte Constitucional en sentencia de Unificación SU- 449 de 2020, la corte sentó un precedente constitucional al respecto, el cual es de obligatorio cumplimiento; veamos:

235. *Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltarán en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política, a saber:*

(...) Esta última garantía, entiende la Corte, y así se unificará en esta sentencia, se extiende para todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como se había expuesto con anterioridad en varias sentencias de este tribunal (como se explicó supra en el numeral 204), y como lo había ampliado la Corte Suprema de Justicia para las causales contempladas en los numerales 9 a 15 del literal a), del artículo 62, del CST (sentencia SL2351 de 2020). Esta decisión se justifica en las siguientes razones:"

Respecto de la última sentencia referida, SU-449 de 2020, reseña las *garantías obligatorias* que desarrolla la Corte en seis numerales a saber:

- **Inmediatez:** Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
- **Causales taxativas:** La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
- **Comunicación de motivos concretos, claros y específicos** que justifican la decisión de terminar el contrato: se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (parágrafo) y 66 del CST.
- **Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual:** se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
- **-Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas:** Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: "En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la

terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días”.

- -Respeto debido en la relación laboral: A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso

Teniendo en cuenta todo lo anterior, insiste en la violación al debido proceso y ante la ilegalidad de la decisión tomada por la empleadora, siendo contrario a la Ley el despido del demandante, solicita ordenar la REANUDACIÓN del contrato de trabajo interrumpido con causa del despido ilegal, sin que se genere solución de continuidad desde el momento ilegal del despido, hasta el momento en que sea reinstalado en su puesto de trabajo, o en otro de iguales o superiores condiciones laborales.

3. DETERMINACIÓN DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS EN ESTA INSTANCIA

Centra la Sala su análisis en determinar si es procedente ordenar la *REANUDACIÓN* del contrato de trabajo, analizando si se presentó una violación al derecho al debido proceso en el trámite adelantado por la sociedad Operadora Avícola Colombia S.A.S. con antelación al despido de que fue objeto el señor Jorge Alberto Espinal López, que tenga la vocación de cimentar dicho reintegro, estableciendo además si se acreditó una justa causa. Dependiendo de ello se examinará si es viable el reconocimiento de la indemnización prevista en el art. 64 del CST, súplica formulada con el carácter de subsidiaria.

4. CONSIDERACIONES

Sea lo primero señalar que no existe discusión alguna en los hechos relacionados con la vinculación laboral que unió a las partes del presente litigio, los extremos temporales y el cargo desempeñado por

el trabajador al momento del despido, siendo tal la de coordinador de almacenamiento, cuyas funciones se detallarán más adelante, siendo su incumplimiento lo que reprocha el empleador.

El primer punto a desarrollar se centre en establecer la legalidad del fenecimiento del contrato de trabajo.

En el libelo genitor, entre otros puntos, el señor Jorge Alberto Espinal parte de las falencias de un proceso disciplinario, al considerar que la apertura del mismo implicaba el respecto a las garantías propias del debido proceso, pues la citación y posterior realización de la diligencia de descargos con apego a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional le hubiese permitido, a voces del trabajador, ejercer su derecho de defensa; empero, aduce que al ser citado no se le puso de presente la falta cometida, la sanción a imponer, la norma presuntamente violada, entre otros, y ello lo replica en los alegatos presentados en ambas instancias, cuando advierte que la persona que lo citó era diferente a quien lo escuchó y a quien feneció el vínculo, además de que el empleador tampoco garantizó una doble instancia, ni allegó al proceso pacto, convención o reglamento en el que estableciese el trámite que se debía adelantar.

He ahí una primera falencia de la parte actora, pues NO resulta comprensible aducir que se pretermite un procedimiento, si se desconoce cuál es el mismo.

En todo caso, al margen de ello, la sociedad accionada centra su tesis de defensa en la diferenciación que existe entre el despido y una sanción disciplinaria, recalcando, en síntesis, que en el primero de los eventos NO es necesario agotar ningún tipo de trámite diferente al de poner en conocimiento del subordinado, a través de la carta de despido, la existencia de una justa causa, lo que en efecto ocurrió.

Consúltese la carta de despido fechada el 30 de agosto de 2016, obrante a folio 43 del expediente, cuyo tenor es:

Una vez **escuchado en diligencia de descargos**, y habiendo **dado cumplimiento al procedimiento disciplinario** y debido proceso, por la omisión en la revisión del personal a su cargo, donde se pudo establecer que usted como jefe inmediato del Sr. John Alexander Fernández Gómez, aceptó la renuncia que este había presentado a Operadora Avícola Colombia S.A.S. en el mes de febrero de 2016, **omitiendo notificar la desvinculación del Sr. Fernández al área de nómina** para proceder con la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales con motivo de la renuncia de aquel, lo que ocasionó, junto con la **omisión de revisar el personal** a su cargo que le fuera enviado en los meses subsiguientes a la aceptación del retiro del Sr. Fernández; condujo a que el Sr. John Alexander Fernández Gómez no fuera retirado y liquidado en nómina, y por tanto sus salarios y prestaciones sociales se siguieran cancelando con posterioridad a la fecha de renuncia de este, situación que perduró hasta el mes de julio de 2016, inclusive.

Por los anteriores hechos Operadora Avícola Colombia S.A.S. da por terminado su contrato de trabajo, por justa causa, a partir de la finalización de la jornada laboral del día de hoy.

(Resaltos de la Sala)

Se desprende de la misiva en comento varias cosas:

- Que antes de tomar la determinación, la empresa le permitió al demandante ser escuchado. Jurisprudencialmente ello comporta uno de los criterios en que se cimenta el debido proceso.
- Que dos son las omisiones reprochadas: NO efectuar el reporte de nómina de la desvinculación allí aludida, ni revisar el personal a cargo. Desde esta óptica le compete al trabajador demostrar que ninguna de ellas comportaba una de sus funciones.
- Que Operadora Avícola Colombia S.A.S. NO señaló las normas legales o contractuales que respaldaron su decisión, pero si relató los hechos que dieron lugar al mismo, cumpliendo así con la formalidad exigida tendiente a manifestar en el momento de despido la causal o motivo determinante de esa decisión.
- Que a voces del empleador, dio cumplimiento al procedimiento disciplinario.

En este punto debemos tener en cuenta lo que de antaño nos ha explicado la Sala de Casación Laboral al considerar que en aquellos casos donde existe un despido, cada una de las partes tiene una carga diferente. Le corresponde al trabajador acreditar dicho despido, asunto NO controvertido, así lo refleja con claridad la prueba documental y lo acepta el empleador, último al que le compete comprobar la justa causa, y en tal sentido cuando no se acredita la misma, intrínsecamente sería ilegal el despido, pero cuando no se observaban los procedimientos o requisitos estipulado para ello, el despido será formalmente ilegal, independientemente del móvil que lo haya inspirado.

He aquí, como se dijo, el punto del que realmente parte la discusión, pues conforme lo expuesto, la parte actora insiste en la ilegalidad del despido, bajo el supuesto de NO haberse surtido el procedimiento de descargos en estricto obediencia de los postulados constitucionales, legales y contractuales que deben guiar el mismo, trámite que llevado o no en acatamiento a las formalidades que lo debían rodear, a juicio de la empresa ninguna incidencia tendría en la facultad que conservaba como empleador para despedir al trabajador por el incumplimiento de sus obligaciones.

Y es que son múltiples las providencias que ha emitido nuestro órgano de cierre en torno a este tópico, exponiendo las diferencias entre despido y sanción disciplinaria, precisamente para señalar que los procedimientos previstos para la imposición de esta última no delimitan ni cercenan la facultad que tiene el empleador para despedir a un trabajador que incurre en una justa causa, claro está, **salvo que las partes lo hubiesen pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva o Reglamento de Trabajo**. Véase por ejemplo las de radicación 68.639, 66.654, 70.739.

Incluso en la 58.919, M.P. GERARDO BOTERO ZULUAGA, la Sala de Casación Laboral rememoró que:

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.**
(Resaltos de esta Sala).

Y en la sentencia CSJ SL13691-2016, señaló:

«(...) Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, **a menos que extra legalmente así se haya pactado**, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb.2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 Nov. 2014. rad. 45148; pues **el despido lleva implícita la finalización del vínculo**, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto **la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta**; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto. (...)» (Resaltos de esta Sala).

Aun hoy comporta este el criterio, consultable en multiplicidad de sentencias, entre ellas las de radicación SL766-2023, SL605-2023 y SL3208-2022

Quiere ello decir que como las partes NO previeron ninguna ritualidad con antelación al despido, o por lo menos NO se acreditó algo diferente, Operadora Avícola Colombia S.A.S. podía adoptar una decisión de esta índole sin ninguna restricción. Caso contrario, si existiese tal ritualidad, hubiese estado obligada a seguir un procedimiento de orden disciplinario, razonamiento que necesariamente nos tiene que llevar a concluir que SÓLO en este último evento, cualquier falencia en actuaciones como la citación y posterior diligencia de descargos, podría **devenir en la procedencia de la indemnización deprecada**. Esta comporta la regla general, la consecuencia de NO seguir aquella ritualidad, aspecto en el que parece confundido el demandante cuando aduce que otra es la consecuencia, afirmando que debió reanudarse el contrato como si el despido NO produjese efecto, lo que eventualmente podría generarse si las partes expresamente lo hubiesen acordado, pero brilla por su ausencia algún instrumento contractual con dicho acuerdo que cimente la viabilidad del reintegro.

Ahora, puede ocurrir que el empleador, tras la ocurrencia de una falta y pese a considerar la viabilidad del despido soportado en una justa causa, opte por escuchar con antelación al trabajador en aras de graduar la conducta de su subalterno. Sin embargo, puede concluir que por su gravedad no es dable la imposición de una sanción al obtener del trabajador explicaciones satisfactorias que justifican razonablemente su actuar. Es así como una misma conducta puede generar diversas consecuencias

jurídicas, y por ello ser objeto de investigación a través de un procedimiento, que sería el disciplinario, o devenir en un despido.

Si se opta por esta última alternativa, aunque en gracia de discusión se omitieren pasos o términos en la realización de un procedimiento disciplinario, ello no tendría incidencia directa en el despido, por la llana razón de que no acarrea la ilegalidad del mismo al no tener que surtir para su consecución.

En tal contexto, la realización de la diligencia de descargos, se insiste, simplemente redundaría al posibilitarle al actor ejercer el derecho de defensa, tal y como lo estimó la Corte Suprema de Justicia mediante sentencia de radicación 39394. Incluso resulta descabellado siquiera pensar en que aunque al empleador le asiste la facultad de despedir, el optar por escuchar al trabajador omitiendo trámites de cualquier índole, cercene tal potestad.

Es este el panorama normal o de usanza cuando las partes, se insisten, dígame a través del contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo o Convención Colectiva (cuando ella existiese), NO han estipulado que para que el despido surta efectos se debe seguir el trámite previo de una sanción, o NO han asimilado el despido a una sanción disciplinaria.

En este punto es relevante aclararle a la parte actora, que tal y como lo reseña en los alegatos y en la jurisprudencia que cita, la obligatoriedad de un trámite está atada inexorablemente a la existencia de ese trámite, y lo que NO produce efectos es la sanción que se impone con desconocimiento del debido proceso. Entiéndase sanción como amonestación, anotación en la hoja de vida, suspensión del contrato, entre otras.

Recordemos lo que el Código Sustantivo del Trabajo prevé en este aspecto, así:

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al <sic> {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. **No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.**

Poco ilustrativa resulta resultaría la norma, sino acudiésemos al examen que sobre la misma realizó la Corte Constitucional al analizar su exequibilidad, mediante sentencia C-593 de 2014, oportunidad en la que adujo que:

3.6.2.2 Observa la Sala que la norma ofrece dos posibles interpretaciones, una contraria al derecho al debido proceso consagrado en nuestra Constitución, y otra acorde con lo consagrado en el ordenamiento Superior.

En cuanto a la primera interpretación, podría pensarse que el artículo 115 consagra una simple formalidad de dar la posibilidad al subordinado de ser escuchado en forma previa a la imposición de la sanción establecida en el Reglamento de Trabajo. Esta interpretación de la norma, es contraria al derecho al debido proceso y a lo establecido por la jurisprudencia constitucional en lo relacionado con la necesidad de garantizar las prerrogativas inherentes al artículo 29 de la Constitución, en el ámbito de las relaciones laborales particulares.

Por el contrario, la norma puede ser interpretada de una forma acorde con el texto constitucional, en el sentido que cuando el legislador se refiere a que el trabajador debe ser oído previamente a la imposición de la sanción, debe entenderse que ello implica que deben respetarse las garantías propias del debido proceso.

Sobre el particular recuerda la Sala que el referido derecho constitucional se aplica no sólo a las actuaciones judiciales y administrativas del Estado, sino que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos para mantener el orden al interior de las organizaciones privadas. Ello, además, resulta de trascendental importancia cuando se trata de relaciones laborales en donde existe un alto grado de subordinación y el trabajador se constituye como la parte débil de dicha relación jurídica.

Por lo anterior, se hace indispensable que los empleadores fijen, **en los Reglamentos Internos de Trabajo, unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso del poder de sancionar y que permitan a los trabajadores conocer tanto las conductas que dan origen al castigo como su sanción, así como el procedimiento que se adelantará para la determinación de la responsabilidad. Allí deben fijarse unos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente.**

En efecto, tal y como se desarrolló en la parte motiva de esta providencia, toda sanción impuesta por el patrono debe estar previamente consagrada en el Reglamento, debe ser resultado de un proceso en el que se haya oído previamente al trabajador, en el cual se le haya permitido presentar pruebas y controvertir las que existiesen en su contra, la decisión debe estar motivada e indicar con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y debe definir la responsabilidad del trabajador en la conducta imputada. De igual manera, en el caso en que proceda, permitirse que pueda ser revisada por el superior jerárquico de aquél que interpuso la sanción.

Adicionalmente, la facultad sancionatoria en cabeza del empleador debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los hechos que se imputan.

En este orden de ideas, la jurisprudencia constitucional ha establecido el conjunto de elementos mínimos que debe contemplar el Reglamento Interno de Trabajo al regular el procedimiento para la imposición de las sanciones disciplinarias que en él se contemplen, entre los que se encuentran (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción, (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias. Acá debe recordarse que el mismo Código Sustantivo del Trabajo dispone que tanto la conducta como su respectiva sanción debe encontrarse previamente consagradas en el Reglamento Interno del Trabajo, (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados, (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos, (v) el pronunciamiento definitivo del patrono mediante un acto motivado y congruente, (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (viii) la posibilidad que el trabajador pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

En este orden de ideas, la Sala Plena de esta Corporación entiende que la interpretación acorde con los postulados constitucionales del artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, es aquella que impone al empleador que, en forma previa a la imposición de cualquier sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, debe garantizarse el respeto de

las garantías propias del debido proceso, de conformidad con lo dispuesto en la presente providencia. (Resaltos de la Sala)

Se desprende de lo expuesto, que todas y cada una de las omisiones en que el trabajador respaldó su postura, reseñadas con amplitud en la demanda (acápite denominado razones de hecho) y en los alegatos, son el fundamento del debido proceso que debe adoptarse al imponerse una sanción, y el DESPIDO NO ES UNA SANCIÓN.

En todo caso, estas exigencias, de cara al caso en concreto, de alguna forma pierden la relevancia mencionada en el líbello genitor, si la falta imputada realmente no es controvertida. Y es que cuando el empleador se enteró de la situación anómala atinente a una nómina pagada durante varios meses tras renuncia de persona a cargo del actor, citó al trabajador a una diligencia de descargos, oportunidad donde aquel aceptó su error, ¿será determinante para ese trabajador agotar una etapa probatoria con la rigurosidad que predica? Seguramente no.

En la aludida diligencia a descargos, el demandante reconoció no sólo que conocía el motivo de la citación, sino además la existencia del problema, generado por haber enviado la carta de renuncia de un operario, la aceptación de la misma y la requisición de personal para suplir la vacante, a un área diferente a nómina, concretamente al departamento de contratación. Adujo que en ocasiones anteriores había realizado la misma diligencia, pero sin presentarse ningún inconveniente porque desde tal oficina se efectuaba todo el trámite. Reconoce además que como coordinador logístico, le correspondía velar por los procedimientos, por las reglas, por el personal, por los activos y en general temas de seguimiento y control, lo que incluía las novedades del personal en atención a tareas asignadas en el manejo administrativo. Igualmente acepta que le llegaban las planillas del personal que tenía a cargo a través del correo, que verificaba la información porque era su deber hacerlo, enfocándose en lo relativo a las horas extras laboradas para que pudiera efectuarse una correcta liquidación al personal y posteriormente refiere *me faltó control* y más adelante indica *soy consciente del error que cometí*.

Ahora, con relación al despido invocando una justa causa, señala el artículo 62, numeral sexto del Código Sustantivo el Trabajo, que se puede terminar el contrato de trabajo con justa causa por cualquier violación de las obligaciones y prohibiciones a cargo del trabajador, contempladas en los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del trabajo, o por una falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. Así mismo, prescribe el párrafo único de dicho artículo, que la parte que da por terminado el contrato unilateralmente, debe señalar la causa que motivó su decisión, ya que posteriormente no podrá invocar una diferente.

Al respecto la Corte constitucional en la sentencia C- 594 de 1997, señaló que no basta con invocar para el despido las causales genéricas expresadas en la ley, es necesario, además, señalar los hechos en que se sustenta tal decisión, ya que el sentido de la norma lo que pretende es que la parte afectada conozca las razones que pusieron fin a la relación laboral.

Tal es el criterio que hoy impera en la materia, consultable en sentencias como la SL3276-2021, Radicación 82524 del 26 de julio del año en curso, cuando señaló que:

“[...] el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación [...] «lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante», [...].

...La norma pues exige que la parte justifique fácticamente la decisión de dar por finalizado unilateralmente el contrato. En tal entendido, la Corte concluye que el parágrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente.

2. Que según se adoctrinó, entre otras, en la decisión CSJ SL16219-2014, no es imperativo para el extremo empleador citar la norma en que encajan los hechos aducidos como razones del despido, «[...] pues corresponde al juez determinar si los mismos están tipificados como justa causa legal para romper el nexo contractual».

...En efecto, la normativa en comento, al tenor de lo explicado en la sentencia CSJ SL499-2013, con referencia en la CSJ SL, 31 en. 1991, rad. 4005, regula dos motivos distintos de finalización del vínculo, el primero, respecto del incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones del artículo 58 y 60 del CST, cuya calificación sobre la gravedad de la infracción contractual o legal, corresponde realizarlo al juzgador.

El segundo, relacionado con la incursión en «cualquier falta grave» calificada como tal en pactos, convenciones, contratos individuales o reglamentos, respecto de la cual no puede el funcionario examinar la magnitud o levedad de la conducta u omisión increpada.

Jurisprudencialmente siempre se ha establecido que lo determinante es poner en conocimiento del trabajador, al momento de culminar el contrato, aquellos hechos que configuran una justa causa, más allá del encasillamiento que realice en la norma, labor que ciertamente le compete al operador jurídico al verificar su ocurrencia. En tal sentido, carece de fundamento el reproche que efectúa el demandante en los alegatos presentados, cuando echa de menos el referente normativo, que ciertamente no invocó el empleador, y tampoco era necesario. Mucho menos se espera, contrario al parecer del promotor de la acción, que una conducta u omisión puntual, esté expresamente regulada, tarea un tanto dispendiosa por no decir imposible bien para el empleador o para el legislador, de ahí que basta con que lo acontecido pueda encuadrarse dentro de las causales generales que prevé la ley.

Ciertamente conocedor era el trabajador de los hechos que motivaron el fenecimiento del vínculo, relacionados con la omisión del incumplimiento de sus obligaciones legales.

Remitámonos al Código Sustantivo del Trabajo cuando estipula que:

Art. 62. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del empleador:

(...) 6º) 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 o reglamentos.

(...)

Art. 58.- Son obligaciones especiales del trabajador:

1ª) realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

Ahora, NO pasa desapercibido para la Sala la postura que sostiene el señor Jorge Alberto Espinal López en el interrogatorio absuelto, pues sostiene que sí cumplió las funciones a su cargo, tanto así que la documentación del operario que renunció, la que en efecto reposaba en las A/Z de la empresa, que nunca le dieron la directriz de que dicha papelería también debía dirigirse a nómina y que cosa diferente es que en la oficina, internamente, NO hubiese canalizado a través de cada área, dígame nómina y contratación, los procesos pertinentes frente a cada una de ellas, máxime si la usanza era sólo enviarlo sólo a la dependencia de gestión humana, es decir, a la señora Ana María Ossa, pues nada contrario se le notificó.

Empero, replicar un error NO lo convierte en una conducta acertada, error que claramente existe y de ello dan cuenta quienes aquí fungieron como testigos.

Tal medio probatorio estuvo conformado por la declaración de las señoras CLAUDIA VELASQUEZ GAVIRIA, jefe de gestión humana, LIDA MARÍA GONZÁLEZ ACEVEDO, directora de logística, MARÍA ALEJANDRA ÁLVAREZ CASTAÑO psicología del área de selección, y el señor ALEX ANTONIO SILVA TORRES, jefe de almacenamiento logístico. Todos con vínculos laborales vigentes en la empresa demandada, algunos escuchados por el llamado oficioso que hiciere el despacho. Ningún testigo trajo el actor.

No se torna necesario replicar el relato de cada uno, por demás muy extenso en cada caso, cuando realmente NO se aprecian contradicciones importantes en sus versiones. Todos explicaron, desde su área, porque tenían conocimiento de los hechos, cuál fue la conducta reprochada por el empleador, cuál era el cargo del demandante, cuáles eran las funciones del actor, explicando que le competía hacer en caso de novedades en el personal a su cargo cuando se presentaban licencias, incapacidades, ausentismo o renuncia, novedades canalizadas a través de cada coordinador dado

que la empresa tiene más de 4000 empleador distribuidos en 32 ciudades, centralizándose en Medellín la operación administrativa. Incluso son coincidentes en señalar que dos son las etapas que se deben agotar cuando un empleador renuncia. Primero se acepta la renuncia, se anexa la carta de aceptación de dicha renuncia con el paz y salvo, y ambos documentos se envían a nómina para que proceda a liquidar. Se hace vía correo electrónico, se llama retiro definitivo o novedades de nómina, también se envía a través de personal de la empresa que internamente se encarga de llevar encomiendas de una sede a otra. En segundo lugar, inmediatamente se debe mandar al área de selección de personal un formato de requerimiento o requisición para cubrir la vacante. Que el problema surgió cuando el demandante sólo agotó el último paso, cuando siempre debían surtirse ambos trámites descritos, situación de la que la empresa advirtió 6 meses después cuando el propio accionante lo puso en conocimiento, quien a su vez se enteró cuando un compañero del mismo centro de distribución imprimió la nómina del personal, percatándose que el sistema arrojaba dicho comprobante o colilla, frente quien no hacía parte de la planta de operarios, precisamente porque meses atrás había renunciado. Igualmente los testigos aducen que el contrato con el demandante feneció por justa causa, cimentándose en la omisión del desarrollo de sus funciones, propiamente NO reportar las novedades de su personal, ni revisar adecuada y diligentemente las planillas que se enviaban quincenalmente con el reporte de personal activo a su cargo, aproximadamente 40 empleados, y que precisamente servían de insumo al área de nómina para efectuar un control no sólo de novedades sino además de las horas extras.

Frente a ello el demandante afirma que dichas planillas figuraban en un programa de Excel y que justamente la casilla donde se encontraba el nombre del operario que había renunciado, se encontraba oculta. Empero, al margen de la veracidad o no de sus dichos, que por demás tienen como finalidad provocar una confesión, NO así acreditar un hecho, una falencia existe en su estrategia de defensa, pues si el empleador arguye que la justa causa se cimenta en el incumplimiento de una obligación, mínimamente la parte actora debió acreditar, a través de cualquier medio, que las omisiones que se le endilgan no eran funciones a su cargo o que por lo menos se desarrollaban de manera disímil y que por ello existía una falla interna, el error recaía en el área de recursos humanos, incluyendo todas sus dependencia, y no en él. Pero ello NO aconteció, y por el contrario los testimonios recaudados solo ratifican la improcedencia de aquella indemnización deprecada.

Ahora, SÓLO cuando el empleador expresamente NO ha calificado la falta como grave, el juez se encuentra facultado para evaluar la conducta del trabajador y consecuentemente analizar su gravedad, de lo contrario le está vedada tal posibilidad.

Comporta esta la posición que de antaño ha sentado nuestro órgano de cierre, quien en sentencias como la de radicación 60.104 de 2019, rememoró que eran las partes las inicialmente llamadas a calificar la gravedad de una conducta en los términos del numeral 6° del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, excluyendo automáticamente la competencia judicial. *Caso contrario, si las partes guardan silencio sobre ello, el fallador se encuentra habilitado para valorar si una determinada conducta imputada a un trabajador, reviste verdaderamente la gravedad para justificar la finalización de un contrato de trabajo.*

En tal oportunidad, la Sala de Casación Laboral, citando apartes de otra providencia, explicó que 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.

Y ello es importante saberlo pues precisamente en la cláusula octava del contrato de trabajo, que comportó uno de los anexos de la demanda, las partes expresamente acordaron que:

JUSTAS CAUSAS PARA DAR POR TERMINADO EL CONTRATO:

Son justas causas para dar por terminado este contrato en forma unilateral, por parte del EMPLEADOR, las enumeradas en el artículo 7 del decreto 2351 de 1965 (artículo 62 del código sustantivo del trabajo), y además las siguientes faltas que para el efecto se califican como GRAVES:

a) La violación por parte del trabajador, aun por primera vez, de cualquiera de sus obligaciones legales, contractuales o reglamentarias y de una manera muy especial, de las enumeradas en la CLAUSULA SEXTA de este contrato.

(...)

c) la ejecución deficiente de las labores encomendadas al TRABAJADOR a juicio del EMPLEADOR"

Quiere decir que la graduación de la falta, calificada como grave, desplaza la competencia de un operador jurídico en este ámbito.

En consecuencia, acogiendo los postulados sentados por nuestro órgano de cierre, habrá de mantenerse incólume la decisión del a quo, dado que, se insiste, las falencias en un trámite previo al despido SÓLO lo pueden tildar de ilegal cuando existe esa fuente que, contrario a lo que ocurre en este caso, obliga a las partes a seguir cierto procedimiento para llevarlo a cabo, asunto que por demás NO cimentaría una reincorporación al cargo, de ahí que habiéndose acreditado la ocurrencia de la justa causa, tampoco sea procedente la indemnización por despido sin justa causa.

Sin costas en esta instancia, dado que el análisis de la Sala lo es en el grado jurisdiccional de consulta.

5. DECISIÓN DEL TRIBUNAL

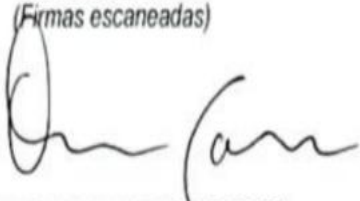
Por lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Tercera de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **DECIDE**

PRIMERO: CONFIRMA la sentencia proferida el día 24 de mayo de 2019 por el Juzgado Laboral del Circuito de Envigado, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por el señor **JORGE ALBERTO ESPINAL LOPEZ** identificado con la cédula de ciudadanía Nro. 80.654.315, contra la sociedad **OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S.**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.


SEGUNDO: sin costas en esta instancia.

Lo anterior se notificará por **EDICTO** que se fijará por la Secretaría por el término de un día.


Los Magistrados
(Firmas escaneadas)



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARIA NANCY GARCIA GARCIA



MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

**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:

Proceso:	ORDINARIO LABORAL- consulta
Demandante:	JORGE ALBERTO ESPINAL LOPEZ
Demandados:	OPERADORA AVICOLA COLOMBIA S.A.S
Radicado No.:	05266-31-05-001-2017-00148-01
Decisión:	CONFIRMA absolución
Fecha de la sentencia:	26/05/2023

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, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 29/05/2023 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.



RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario