



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Miguel Ángel Criado Ramírez
DEMANDADOS	Repostería TDG S.A.S
RADICADO	05-001-31-05-019-2019-00408-01
TEMA	Despido injusto
DECISIÓN	Confirma sentencia

El veintiséis (26) 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 **118** de discusión de proyectos, procede a dictar sentencia de segunda instancia dentro del proceso ordinario promovido por **MIGUEL ÁNGEL CRIADO RAMÍREZ** contra **REPOSTERÍA TDG S.A.S.**, con radicado 05-001-31-05-**019-2019-00408-01**

• **PRETENSIONES:**

El demandante pretende de manera principal se declare que fue despedido sin justa causa. Como consecuencia, se condene al demandado al reintegro a su cargo o uno de igual o mejor categoría, así como al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido a título de indemnización resarcitoria de perjuicios, incluidos los incrementos legales y convencionales por el lapso que esté por fuera de la empresa. De manera subsidiaria pretende se condenen al demandado al reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto debidamente indexada y las costas procesales.

- **HECHOS:**

Como fundamento de las pretensiones manifestó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa TDG S.A.S. desde el 29 de mayo de 2001 hasta el 26 de noviembre de 2018, fecha en el cual fue despedido. Que desempeñaba el cargo de operario de producción, y que su última asignación promedio fue de \$1.034.805. Que en la carta de terminación de contrato no se le imputa cargo alguno, solo se citan normas supuestamente violentadas. Que se pretermitió el trámite reglamentario establecido en el artículo 91 y siguientes del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que el despido adolece de vicios de forma, siendo el mismo ilegal.

- **CONTESTACIÓN:**

**Repostería TDG S.A.S.:** Se opuso a la prosperidad de la totalidad de las pretensiones principales y subsidiarias al considerar que el demandante no cumplió con sus obligaciones laborales, incurriendo en actos irregulares dentro de la empresa. Como excepciones de mérito propuso las que denominó: pago y compensación, ausencia de derecho sustantivo e inexistencia de toda obligación.

- **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

Mediante sentencia del 3 de marzo de 2022, el Juzgado Decimonoveno Laboral del Circuito de Medellín **CONDENÓ** a REPOSTERÍAS TDG S.A.S. al pago \$12.728.230 por concepto de indemnización por despido injusto, valor que deberá ser cancelado de manera indexada. Las costas procesales se impusieron a cargo de la demandada.

Como argumento de su decisión, expuso que de conformidad con lo señalado en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, el demandado, en la carta de terminación de contrato, no indicó la falta que se le está endilgando al trabajador para despedirlo. Que el parágrafo 2° del artículo

89 del Reglamento Interno de Trabajo no tiene aplicación automática, es el empleador el que decide si se acoge a ella o no. Que en el presente caso tampoco fue invocada al momento de terminar la relación laboral. Manifestó que el demandado hizo referencia en la carta al artículo 89, capítulo XX artículo 98 literal A, numeral 5: *"Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores"*, argumento que no se ajusta a lo sucedido, toda vez que la falta si se encontraba definida en el Reglamento Interno de Trabajo, por lo que no puede pretender el empleador equiparar la falta a otra, vulnerando el principio de legalidad. Finalmente indicó que, la falta cometida por el demandante encaja en el numeral 63 o 64 del artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo, por lo que, al ser la primera vez que sucedía, debía proceder la suspensión hasta 3 días y no la terminación de la relación laboral.

- **APELACIÓN:**

**Demandante:** La anterior decisión fue recurrida en apelación por el demandante, quien a través de su mandatario judicial la sustentó en los siguientes términos: solicita se modifique la sentencia de primera instancia y se acceda a la pretensión principal, esto es, al reintegro, sustentado en que, la supuesta falta cometida encuadra en el numeral 63 o 64 del artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo, por lo cual no le era aplicable la circular informativa DJ-2016-0011. Que, en ese sentido, si se le exigía a la empresa la aplicación del procedimiento disciplinario contemplado en el artículo 91 del Reglamento, esto es, que se debió citar a descargos por escrito al demandante, darle la posibilidad de ser acompañado y escuchado por dos compañeros y respetarle el debido proceso. Asimismo, manifestó que se vulneró el procedimiento establecido por la empresa, toda vez que la supuesta falta, era la primera vez que ocurría, por lo que, siguiendo el Reglamento Interno de Trabajo, debía proceder la suspensión hasta por 3 días y no la terminación de la relación laboral. Que por las razones expuestas se debe modificar la sentencia de primera instancia y acoger la pretensión principal.

**Repostería TDG S.A.S.:** a través de su apoderada judicial sustentó el recurso de apelación en los siguientes términos: Que no se demostró durante el proceso la mala fe por parte de la empresa o que haya actuado de manera injusta, toda vez que siempre obró de manera respetuosa del proceso de acuerdo a los lineamientos legales internos y fue cumplidora de todas las obligaciones. Que la conducta cometida por el señor Miguel Ángel Criado Ramírez fue negligente, generando un daño al patrimonio de la empresa, existiendo de esta manera una justa causa para la terminación del contrato. Que el demandante conociendo las normas, derechos y obligaciones nunca las acató ni tampoco solicitó un restablecimiento de sus derechos teniendo conocimiento del procedimiento para ello. Que el despido justificado aducido en el artículo 89 párrafo 2° pudo ser constatado toda vez que el demandante ya cumplía con 3 procesos antes de este último. Que, considerando el artículo 98, numeral 5, esto es, *“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores”*; añadió que el taller hace parte de la planta y de las instalaciones de la empresa. Finalmente, manifestó que pone en consideración la convivencia laboral que se podría presentar con el demandante si se accede al reintegro, toda vez que no acepta direccionamientos y es conflictivo, lo que desencadenaría en un mal ambiente laboral.

- **ALEGATOS:**

**Repostería TDG S.A.S:** La parte actora presentó sus alegatos de conclusión, reiterando los argumentos expuestos en la apelación, manifestando que *“contrario a lo concluido, referente a que la terminación del contrato fue ilegal, para esto es importante resaltar lo que hace referencia La Corte Suprema de Justicia Sala Laboral, Sentencia SL-14442018 (58083), abr. 24/18, aduciendo que; no se viola el derecho de defensa del trabajador cuando el empleador omite citarlo a descargos previamente al despido, siempre que le haya dado la oportunidad para dar su versión de los hechos y, así mismo, le ha hecho saber las razones que constituyen la justa causa, Según el alto tribunal, el derecho de defensa no es absoluto y para determinar su vulneración se requiere examinar la situación fáctica que invoca el empleador para justificar el despido. Justamente, indicó que la citación a descargos no está prevista en la ley como requisito previo al despido, cuando tampoco ha sido previsto dentro de la normativa interna de la empresa como tal. (...) La finalización de un contrato de trabajo a quien se presenta a trabajar, incumpliendo las obligaciones del vínculo contractual, y en la diligencia de descargos confiesa la misma, es una justa causa para dar por terminado el*

*vínculo laboral, ello no genera ineficacia o nulidad absoluta, ni relativa para que se obtenga un reintegro al trabajo. Pretender un reingreso, sumado a una indemnización, es una situación anormal, cuando está acumulando pretensiones que se contradicen. Es por esto, Honorable Magistrado que sea tenido en cuenta una demanda temeraria, toda vez que se pretende una actuación procesal motivada por la parte demandante, esto de acuerdo con lo establecido en el art 79 del código general del proceso.*

### **CONSIDERACIONES:**

Señala el demandante, señor Miguel Ángel Criado Ramírez, que estuvo vinculado a través de un contrato de trabajo a término indefinido con la demandada Repostería TDG S.A.S. desde el 29 de mayo de 2001 y que fue despedido sin justa causa; por su parte, el demandado se opuso a la totalidad de las pretensiones principales y subsidiarias argumentando que el demandante no cumplió con sus obligaciones laborales; el juzgado del conocimiento condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto y la absolvió de las demás pretensiones; finalmente, en la apelación el demandante solicitó la modificación de la sentencia en cuanto al reintegro y el demandando solicitó sea revocada toda vez que el trabajador no cumple con sus obligaciones laborales ni acata ordenes.

Antes de abordar el problema jurídico, se hace un recuento de las pruebas aportadas por el demandante:

- Contrato de trabajo celebrado entre las partes, a término indefinido, el cual inició el 29 de mayo de 2001, en el cargo de operario de planta, devengando como salario la suma de \$367.095, el cual se cancelaría cada 15 días.
- Carta del 26 de noviembre de 2018 elaborada por la empresa demandada y remitida al demandante en donde se le pone en conocimiento la terminación del contrato de trabajo por justa causa.
- Reglamento Interno de Trabajo de la empresa TDG S.A.S.
- Descargos realizados al actor el día 22 de noviembre de 2018

No es objeto de discusión que el demandante laboró al servicio de la demandada a través de un contrato de trabajo, de duración indefinida desde el 29 de mayo de 2001 hasta el 26 de noviembre de 2018, el cual finalizó por decisión unilateral de la empresa invocando una justa causa.

Atendiendo lo anterior, conforme a la apelación formulada por las partes, el problema jurídico que debe abordar esta Sala se circunscribe en establecer si la terminación del contrato de trabajo verdaderamente obedeció a un despido injustificado y si hay lugar o no al reintegro solicitado.

En atención a los principios que informan la carga de la prueba, cuando se alega despido directo la parte actora solo 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 misiva de fecha 26 de noviembre de 2018, la demandada expone, como justas causas para la terminación del contrato de trabajo, el artículo 60, numeral 1, y artículo 62, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo, artículo 89, capítulo XX artículo 98 literal A, numeral 5 *"Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores"*.

De lo anterior se desprende que el demandante fue despedido el 26 de noviembre de 2018, 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 la justa causa advertida en la carta mencionada. 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 reputa 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."*

Así las cosas, 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.

Asimismo, la Corte Suprema de Justicia en sentencia SL339-2023 indicó:

*"(...) Pues bien, de forma reiterada la jurisprudencia de esta Sala ha sostenido que, aunque el empleador no está obligado a citar la norma en que se adecuan los hechos invocados como fundamento de la justa causa, sí es necesario exponer los motivos concretos en que se funde la decisión, en aras de garantizar el derecho de defensa, sin que posteriormente se puedan traer a colación motivos diferentes a los expuestos al momento del despido como sustento de la determinación empresarial."*

Ahora bien, descendiendo al caso concreto, en la carta de terminación unilateral del contrato efectuada por el empleador (página 20), se plasmaron los siguientes argumentos:

*"De acuerdo con los descargos presentados por el trabajador, tanto escritos como verbales en la diligencia adelantada el día 22/11/2018, y las pruebas que la empresa y el trabajador exhibieron el transcurso del proceso disciplinario, se pudo verificar estos hechos como una falta importante, ya que perjudica la operación normal de la misma; por lo tanto, nos permitimos comunicarle que la empresa ha resuelto dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo por justa causa a partir del 26 de noviembre de 2018.*

*Para esta decisión, la empresa se apoya en el el C.S.T., en el artículo 60, numeral 1, y artículo 62, en convención con el R.I.T., artículo 89, capítulo XX artículo 98 literal A, numeral 5. "Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores;"*

*En nuestro departamento de nómina le serán cancelados sus prestaciones sociales y demás derechos"*

Al realizar un estudio de la carta referenciada y atendiendo lo establecido en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, no se evidencia que el demandado haya explicado los motivos en los que fundó su decisión, esto

es, haciendo referencia a las circunstancias que rodearon el caso en concreto y que desencadenaron en el despido del señor Criado Ramírez.

Se hace necesario advertir que en la carta de despido no se informaron claramente cuáles fueron los hechos que desencadenaron la decisión de la empresa de ponerle fin al vínculo laboral, toda vez que únicamente se hace referencia a la diligencia de descargos realizada el 22 de noviembre de 2018. No encuentra entonces esta Sala que por parte del empleador se expusieran los motivos concretos en que fundó su decisión. Además, si bien en la carta de despido no es obligación hacer mención a la normatividad en que se apoyó el despido, la demandada sí lo hizo, señalando en especial *“Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo en el desempeño de sus labores”*.

De la prueba recopilada a lo largo del proceso, así como del escrito de demanda y contestación, se desprende que al demandante se le señala por parte de la empresa demandada haber tomado de la zona de materias primas, sin previa autorización, producto elaborado por la empresa el 17 de noviembre de 2018. Por otro lado, si bien el demandado allega al despacho copia de un video (*“02CDAnexoContestaciónDemanda”*), esta Sala no percibe las circunstancias que rodearon los hechos alegados por la parte resistente para que se constituya como prueba clara para dar por terminada la relación laboral con el demandante. En este percibe que el actor tiene un paquete en su mano; sin embargo, no se tiene claridad del contenido del paquete para afirmar que obedecía a materias primas.

Al realizar un estudio del Reglamento Interno de Trabajo, de los hechos alegados en la contestación de la demanda y al revisar la diligencia de descargos que data del 22 de noviembre de 2018, el evento mencionado encajaría en los numerales 63 o 64 del artículo 89 del mismo Reglamento y no, en la causal mencionada en la carta de terminación de contrato; así las cosas, esta Sala coincide con los argumentos del a quo, toda vez que al examinar la escala de calificación de faltas, la suspensión hasta por 3 días sería la sanción adecuada por ser la primera vez que sucedía por parte del actor y no la terminación del contrato laboral como en efecto sucedió.



Por otra parte, atendiendo a la inconformidad presentada por el demandado en cuanto a que el despido obedece a una justa causa, considerando el parágrafo 2 del artículo 89 del Reglamento Interno de Trabajo, por tener tres sanciones anteriores con esta última en el mismo año, se advierte que como muy bien lo manifestó el juzgado de primera instancia, era necesario haber invocado dicha causal en la carta de terminación de contrato, hecho que no se evidencia en el documento ya referido.

Se concluye entonces que, al no haberse expuesto por el empleador los motivos concretos en que se fundó la decisión de darle por terminado de manera unilateral el contrato al demandante, además que la causal invocada no se ajusta a la endiligada, el despido se torna en injusto. En tal sentido se **CONFIRMARÁ** la sentencia de instancia.

Ahora bien, con relación a la apelación realizada por el actor, en cuanto a la procedencia de modificar la sentencia y acceder a la pretensión principal, es menester resaltar la diferencia de los efectos de un despido ilegal y un despido injusto, asunto que fue explicado por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia SL3424-2018, en el siguiente sentido:

*“En ese contexto, no debe olvidarse que el despido corresponde a una decisión unilateral de terminar el contrato de trabajo por parte del empleador, que se rige por las causales determinadas en las disposiciones jurídicas laborales, que tienen por finalidad garantizar su legalidad, así como por algunas formalidades que regulan su proceso como tal, es decir, aquellas que mediatizan la decisión y protegen al trabajador contra posibles usos arbitrarios del poder empresarial y que configuran el denominado debido proceso. Con otras palabras, las consecuencias o efectos jurídicos del despido ilegal o arbitrario no son las mismas que las del despido legal sin justa causa, como equivocadamente lo equipara la recurrente, toda vez que en el primero hay una vulneración en la legalidad del despido o en su forma de realizarlo, mientras que el segundo, se itera, es una potestad que tienen el empleador conforme a la regulación laboral.”*

Asimismo, en sentencia SL1959-2021 esta Corporación indicó:

*“Esta limitación es incontrastable en los escenarios en que el empleador finaliza el vínculo laboral sin justa causa, debido a que, por regla general, debe indemnizar al trabajador por los perjuicios causados por dicha decisión y, excepcionalmente -dada la ineficacia del despido ante supuestos consagrados en la ley<sup>1</sup>- debe reintegrarlo al trabajo, con el consecuente*

---

<sup>1</sup> La estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia (Sentencia T-052/20)

*reconocimiento de salarios y prestaciones en el tiempo que se mantuvo cesante”*

De lo anterior, se concluye que en el presente caso no le asiste razón al demandante al solicitar el reintegro al empleo, toda vez que brilla por su ausencia prueba alguna que permita concluir que el despido fue ilegal; no existe soporte alguno que le permita a esta Sala tener el convencimiento de que el trabajador, para el momento del despido, se encontraba con alguna restricción médica, incapacidad o situación de debilidad manifiesta para concluir que era procedente el reintegro, por lo que en ese sentido, la pretensión del demandante carece de fundamento alguno.

Corolario de todo lo dicho, la sentencia revisada por vía de apelación merece ser **CONFIRMADA**.

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 por la demandada.

Las costas procesales de la primera instancia quedan como lo dijo el juzgado del conocimiento. En la segunda instancia no se causaron, en atención a que no prosperaron las apelaciones formuladas por las partes.

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,

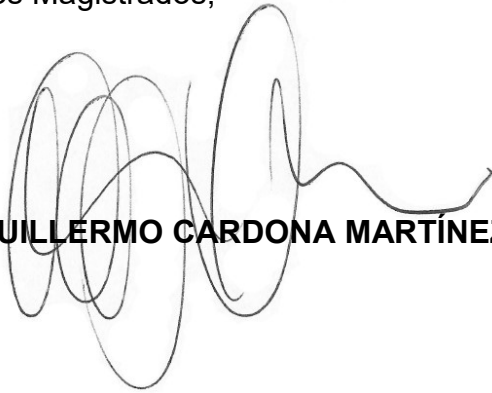
#### **RESUELVE:**

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

Las costas procesales quedan como se dijo en la motivación 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>	Miguel Ángel Criado Ramírez
<b>DEMANDADOS</b>	Repostería TDG S.A.S
<b>RADICADO</b>	05-001-31-05- <b>019-2019-00408-01</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 29 de mayo de 2023 a las 8:00am

**CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN**

Se desfija el 29 de mayo de 2023 a la 5:00pm

  
**RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS**  
SECRETARIO

