

SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, veintiséis (26) de mayo de dos mil veintitrés (2023)

Demandante: NELSON FABER RUIZ SERNA
Demandado: POBLADO COUNTRY CLUB S.A. Y PROTECCIÓN S.A.
Radicado: 05001 31 05 007 2019 00468 01
Sentencia: S-140

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a resolver el **recurso de apelación** presentado por la parte demandante, en contra de la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín el día 27 de abril de 2022.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

PRETENSIONES:

NELSON FABER RUIZ SERNA demandó a POBLADO COUNTRY CLUB S.A. y a PROTECCIÓN S.A., para que se declare que con aquella sociedad ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido desde el 1º de abril de 1997 hasta el 9 de mayo de 2019, cuando fue despedido sin justa causa.

Como consecuencia, solicita se **condene** a POBLADO COUNTRY CLUB S.A. al pago de la indemnización por despido injusto, vacaciones, cesantías, intereses a las cesantías, primas de servicio, sanciones moratorias consagradas en el numeral 3° del artículo 99 de la ley 50 de 1990 y el artículo 65 del CST, al pago del bono o título pensional de los aportes para pensión dejados de cancelar durante la relación laboral, indexación de las condenas y costas procesales.

Como pretensiones **subsidiarias** solicita se declare ineficaz el despido por no haberse respetado el debido proceso disciplinario y en consecuencia, sea reintegrado a un cargo igual o de mejor jerarquía, con el pago de salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes al sistema de seguridad social e indexación, dejados de percibir entre el despido y el día que se haga efectivo el reintegro, al igual que la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

LOS HECHOS:

Expone como fundamento de sus peticiones, que se vinculó a POBLADO COUNTRY CLUB S.A. el 1° de abril de 1997 mediante contrato de trabajo a término indefinido, desempeñando el cargo de profesor de clases de tenis, no obstante, en la certificación otorgada por la sociedad se indica que laboró mediante contrato de trabajo a término indefinido remuneración por obra, desde el 5 de enero de 2002, hasta el 9 de mayo de 2019, en el cargo de profesor de tenis. Que solo a partir de enero de 1999 la empleadora lo afilió al Sistema General de Seguridad Social Integral; que durante la relación laboral el salario devengado fue a destajo y para el año 2019 por cada clase le pagaban \$15.700; que el último salario devengado fue variable, por la suma de \$3'234.233; que para efectos de liquidar el salario devengado la sociedad recibía directamente el valor de la clase por parte del respectivo socio del club y los días nueve de cada mes se hacía el corte para determinar el número de clases dictadas durante el mes, y le pagaban de manera quincenal. Que el horario iba de lunes a

sábado de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.; que no recibió prestaciones sociales del 1° de abril de 1997 al 5 de enero de 2002; que el día 24 de abril de 2019 cuando ingresó a su turno de trabajo fue citado a diligencia de descargos realizada ese mismo día a las 9:30 a.m., en la dirección de lo humano y desarrollo corporativo del club, para ser escuchado por haber presuntamente incurrido en la siguiente falta: *“solicitar y cobrar directamente dinero para la realización de clases a socios del Club y dentro de las instalaciones del Club”*; que en la diligencia de descargos manifestó que sí había recibido dinero por parte de la socia MARÍA MARGARITA MONTEVERDE, pero no como retribución por las clases adicionales, sino a modo de colaboración para la manutención y crianza de su hija adoptiva la joven DANA FERNANDA RODRÍGUEZ BARRAGÁN; que nuevamente fue citado a descargos el 26 de abril de 2019; que el día 8 de mayo de 2019 cuando ingresó a su turno de trabajo, fue citado nuevamente a una diligencia de descargos que se realizó ese mismo día a las 4:45 a.m., por haber presuntamente vendido elementos deportivos por su cuenta dentro de las instalaciones del club; que en la diligencia de descargos se le puso de presente un video del cual no se le dio traslado, y aceptó haber vendido un “torna grip” por valor de \$5.000 al socio JORGE HUMBERTO VILLEGAS SERNA, dado que el almacén del club no estaba abierto a esa hora y el socio le había pedido el favor; que la sociedad demandada vulneró el debido proceso durante los procesos disciplinarios adelantados en los meses de abril y mayo de 2019; y que el día 9 de mayo de 2019 recibió una carta de terminación de su contrato de trabajo con justa causa por parte de la sociedad.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, POBLADO COUNTRY CLUB S.A. negó la mayoría de los hechos manifestando que ha sostenido con el actor 4 relaciones laborales, la primera de ellas iniciada el 2 de febrero de 1999, y no el 1° de abril de 1997 como mal intencionadamente lo señala la parte actora, y todas han terminado por vencimiento del plazo pactado; que

los aportes a la seguridad social fueron cancelados desde que inició la relación laboral en el mes de febrero de 1999; que el valor de la clase de tenis es distinto al manifestado por el actor; que el horario del demandante es variable conforme a la asignación de clases y cursos; que durante todos los contratos se le pagaron las acreencias laborales al demandante; que después de una investigación y auditoria se pudo comprobar las causas que conllevaron al despido del demandante, como fue la reserva de las canchas de tenis para dictar clases, sin ser reportadas con posterioridad al Club para su cobro a los socios, y haber vendido en las instalaciones del Club productos de tenis desconociendo las prohibiciones que sobre el particular existen, y que el demandante ha tenido varios antecedentes disciplinarios. Se opuso a la totalidad de las pretensiones indicando que el contrato de trabajo finalizó con justa causa, y en esa medida no hay lugar al pago de la indemnización por despido injusto, que no se adeuda suma de dinero alguna por ninguna clase de concepto, ni de vacaciones ni prestaciones sociales. Como excepciones propuso inexistencia de la obligación de pago de indemnización por despido sin justa causa, inexistencia de obligación de pago de acreencias y aportes a la seguridad social, prescripción y compensación.

Al contestar, PROTECCIÓN S.A. indica que no le constan los hechos por tratarse de circunstancias dentro de una vinculación contractual entre el demandante y el empleador demandado. Se opuso a las pretensiones e indicó que de resultar procedente las pretensiones en contra de POBLADO COUNTRY CLUB S.A. respecto del pago de salarios y demás emolumentos, estará atenta a recibir el pago por cotizaciones que por concepto de pensión obligatoria se llegare a realizar en favor de este. Como excepciones propuso las que denominó buena fe y hecho exclusivo de un tercero.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Mediante sentencia del 27 de abril de 2022, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, **i) DECLARÓ** probadas las excepciones propuestas por la parte demandada; **ii) ABSOLVIÓ** a las demandadas de la totalidad de pretensiones incoadas por el demandante; **iii) y CONDENÓ** en costas al actor.

Como argumento de su decisión expuso que no se logró acreditar que el contrato de trabajo haya iniciado el 1° de abril de 1997, ya que esta fecha solo la menciona el demandante, por lo que realmente se sostuvieron con el demandante 4 contratos de trabajo, iniciando el primero el 2 de febrero de 1999, en donde se comprobó con la prueba documental que se le cancelaron todas las acreencias laborales y aportes a la seguridad social. Que no se acreditó que el demandante fuera despedido vulnerándose el derecho al debido proceso disciplinario, por el contrario, la demandada probó que para proceder con la terminación con justa causa realizó el debido procedimiento llamándolo a audiencia de descargos con la debida oportunidad de controvertir y que la causal de terminación fue expresamente establecida en la carta que termina el contrato de trabajo, con justa causa, con liquidación y pago de las prestaciones sociales y vacaciones.

DEL RECURSO DE APELACIÓN:

Inconforme con la decisión, el apoderado del demandante presentó recurso de apelación indicando que no comparte la conclusión a la que llega el despacho cuando declara **que el contrato de trabajo se terminó con justa causa**, toda vez que los diferentes elementos materiales probatorios y sobre todo la prueba testimonial y más de la demandada, ninguno de ellos determinó que al demandante se le hubiere cancelado dineros por clases que él había realizado, que la única prueba que tuvo el despacho para declarar la justeza de la terminación del contrato por violación al reglamento interno de trabajo, fueron los dineros que la señora MARGARITA MONTEVERDE

consignó a la cuenta del demandante, y tal y como se ha esbozado desde el inicio de la demanda, dichos dineros obedecieron a que ésta apoyaba al demandante en la crianza de su hija adoptiva, tal y como fue manifestado por el demandante en el interrogatorio de parte en donde expresó que varios socios de vez en cuando le suministraban algún dinero para efectos de la manutención.

Que el hecho de que el demandante no hubiera reportado el ingreso de esos recursos a su cuenta, no implica la violación a las disposiciones del reglamento interno de trabajo que establecen obligaciones para los trabajadores en el sentido de dar aviso al empleador cuando se presenten esos supuestos, ya que se trata de una información confidencial, y el demandante no tenía por qué haberle informado a la demandada que una socia le había entregado dineros para la manutención de su hija de crianza, ya que el Reglamento interno de trabajo debe interpretarse en el contexto laboral y no personal, es decir, que si se hubiere verificado que esos recursos que suministró la señora MARGARITA MONTEVERDE, hubiesen sido por clases de tenis prestada por el demandante, la situación sería diferente y allí si habría elementos para determinar la justeza del despido, pero no existe prueba que hubiese determinado claramente que tales dineros fueran producto de clases que hubiese realizado el demandante, insistiendo de que no cualquier pago debe ser reportado al demandado, ya que se vulnera los principios de la reserva de la información. Que no se determina que el demandante solicitara dineros a socios del club, que fue unas de las causales indilgadas en la citación y que fue objeto de descargos, y es una carga de la prueba por parte de la demandada, e incluso pudo haber traído a la señora MARGARITA MONTEVERDE para determinar que ella si le había pagado recursos al demandante por las clases de tenis.

Que otra de las razones por las que el despacho consideró justa la terminación del contrato es porque, presuntamente el demandante habría aceptado haber vendido un "tourna grip", sin que tuviera un

precio, sino que el mismo Sr. CARLOS ALBERTO GÓMEZ en su declaración dijo que le dio *una liga*, es decir, no se configuró propiamente un contrato de compraventa y la intención en ningún momento fue la de vender o comprar, simplemente por ser tan temprano y no estar abierto el almacén del club, el demandante le colaboró con el "tourna grip", y el socio le dio una "liga" de 2 mil o 5 mil pesos.

Considera que es irrisorio el motivo por el cual el despacho determina que el demandante incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, por el contrario, lo que pretendió la demandada era evitar una cuantiosa indemnización por despido injustificado, dado que el demandante prestó sus servicios por más de 20 años, y aprovechando esta situación pretende terminar el contrato con justa causa.

Que el artículo 53 de la Constitución Política establece el principio de indubio pro operario, según el cual, cuando existan dudas y no solamente en la interpretación de un dispositivo normativo, sino que también se puede extender a los hechos acontecidos dentro de un procedimiento disciplinario para efectos de determinar la responsabilidad o no de un empleado, y en el presente caso no hay una prueba concreta que determine la responsabilidad del actor, en cuanto a que recibió dineros por parte de los socios por la prestación de servicios relacionados con clase de tenis.

Considera que el despido fue sin justa causa y el demandante tiene derecho al reconocimiento a la indemnización por despido injusto en los términos del artículo 64, como si se hubiere celebrado un contrato de trabajo a término indefinido dado que en el documento con fecha 11 de enero de 2018, las partes acordaron que la modalidad del contrato sería a término indefinido y se le respetaría la antigüedad para todos los derechos laborales.

Tampoco comparte la conclusión a la que llega el despacho, **en cuanto a que no existió vulneración al debido proceso**, pues la Corte Constitucional ha sido clara y rigurosa desde la expedición de la sentencia C-593 de 2014, estableciendo un procedimiento con bastante filigrana para efectos de proceder con la terminación del contrato de trabajo, o la aplicación de una sanción disciplinaria al margen de la discusión si la terminación del contrato de trabajo es una sanción o no disciplinaria. Que el POBLADO COUNTRY CLUB vulneró el debido proceso del demandante, toda vez la citación a descargo realizada fue intempestiva, ya que se presentó a laborar y a los 30 minutos estaban practicándole una diligencia de descargos; no es cierto que se le hubiera dado la posibilidad de asesorarse por dos compañeros de trabajo, ya que esa disposición debió haberse redactado desde la citación a descargos, cosa distinta es que el haya renunciado a ellos. Que otra falencia en la citación a descargos es que no se le hizo una calificación previa de la conducta, y lo más grave es que no se le dio traslado de las pruebas que se tenían en su contra desde la citación, como lo ha exigido la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014, por lo que sí existe una vulneración al debido proceso, ya que se le debió garantizar el derecho de defensa. Que otra situación particular que se encuadra en la vulneración al debido proceso, fue el hecho de que la demandada estuviese asesorado por un abogado, que tal y como lo confesó el demandante en sus descargos, le puso de presente que la conducta desplegada generaría pena privativa de la libertad, lo que conllevó a que el demandante no estuviera en sus 5 sentidos al momento de rendir su declaración.

En caso de que no prospere la indemnización por despido injusto planteada en las pretensiones principales, se debe declarar la ineficacia del despido por violación al debido proceso, y salir avante el reintegro.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

En el término del traslado para alegar concedido a las partes, la demandada hizo uso de su oportunidad para advertir que, entre el señor NELSON FABER RUÍZ y POBLADO COUNTRY CLUB, existieron cuatro contratos de trabajo independientes uno del otro, y entre ellos siempre medió un prudente plazo de interrupción, por lo que solicita se confirme la decisión de primera instancia.

CONSIDERACIONES:

Con apego al principio de consonancia de que trata el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, que adicionó el artículo 66 A del CPTSS, la presente sentencia deberá ceñirse a la materia objeto del recurso de apelación en la forma sintetizada.

Antes de estudiar las inconformidades planteadas por la parte actora, es preciso advertir que las siguientes situaciones no son objeto de debate a esta altura del proceso: *i)* que entre las partes existieron 4 contratos de trabajos los cuales rigieron dentro del período comprendido entre el 2 de febrero de 1999 y el 9 de mayo de 2019; *ii)* que todos fueron liquidados en debida forma, cancelándose las prestaciones laborales respectivas; *iii)* y que el último contrato de trabajo fue celebrado el 5 de enero de 2002 y estuvo vigente hasta el 9 de mayo de 2019, pactándose en el interregno, la duración a término indefinido.

Por tanto, los problemas jurídicos a solucionar serán, *i)* establecer si la terminación del contrato obedeció a una justa causa como lo materializó la accionada, o si por el contrario fue injustificado como lo señala la parte actora; *ii)* y en caso de no salir avante el despido sin justa causa, se analizará la ineficacia del acto por la eventual violación al debido proceso, y como consecuencia el reintegro del demandante a un cargo igual o de mejor jerarquía, con el pago de las acreencias laborales y aportes al sistema de seguridad social, debidamente

indexado, entre el despido y el día que se haga efectivo el reintegro, junto con la sanción moratoria del artículo 99 de la ley 50 de 1990.

Terminación del del vínculo laboral

En lo que se refiere a este tema, se hace imperioso remitirnos a los principios que informan la carga de la prueba, toda vez que 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; respecto a este planteamiento, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación laboral en sentencia con radicado 70847 del 10 de octubre del 2018, expresó que *"No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se reputé 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."*

Conforma a lo anterior, es necesario abordar el texto de la carta de terminación¹ unilateral del contrato efectuada por el empleador, la cual se produjo el 9 de mayo de 2019, cimentándose en los siguientes hechos, pruebas y decisiones:

(...)

1. HECHOS

- *A raíz de inconformidades y reclamos realizados por parte de socios del Club en los cuales se señalaba la falta de disponibilidad de canchas de tenis para practicar el deporte, el Club inició en el mes de Abril de 2019 una investigación y auditoria interna para establecer las causas*

¹ Folios 839 a 857 del expediente digitalizado

por las cuales se está presentando estas situaciones. Así mismo, El Club fue informado que existían ventas de productos deportivos realizados por parte suya, frente a lo cual también fue iniciado un proceso de investigación para determinar si era cierto.

- Producto de las investigaciones y auditorias realizadas, el Club tuvo conocimiento que usted solicitó a los auxiliares de deportes realizar reservas de canchas de tenis para dictar cursos durante los meses de enero, febrero, marzo y abril del año 2019 para los socios Margarita María Monteverde, Carlos Alberto Gómez e Israel Antonio Zapata, sin reportar con posterioridad al Club dicha actividad para su cobro a los socios.
- Así mismo, respecto a estos mismos socios usted confesó en diligencia de descargos llevado a cabo el día 08 de mayo de 2019 que una vez finalizados los cursos que debía dictarles, usted continuaba solicitando al auxiliar de deportes la reserva de las canchas con el fin de no permitir que otros profesores pudieran hacer uso de la cancha, lo cual trajo como consecuencia afectar la disponibilidad para prestar el servicio a otros socios y los ingresos que pudo haber percibido el Club.
- Adicionalmente, usted confesó en diligencia de descargos de fecha 08 de mayo de 2019 haber vendido en las instalaciones del Club productos de Tenis (Tourn grip) desconociendo la prohibición que sobre el particular existe y percibiendo ingresos directos por esta actividad por parte de los socios.
- Respecto de la socia Margarita María Monteverde, el Club pudo comprobar que usted le dictó clases de Tenis que no reportó al Club para su cobro durante las siguientes fechas:

(...)

Así mismo se pudo comprobar que la socia Margarita María Monteverde le realizó a usted transferencias de dinero a su cuenta bancaria los días 14 de septiembre de 2018 por valor de \$60.000, noviembre 8 de 2018 por valor de \$98.000, el día 28 de febrero de 2019 por valor de \$140.000 y el día 6 de abril de 2019 por valor de \$120.000. Al ser interrogado en

diligencia de descargos acerca de la razón de estos pagos, usted las justificó indicando que se trataba de ayudas personales dadas por la socia, reconociendo que había omitido de acuerdo con lo señalado en el Manual de Ética, informarle al Club.

- Las faltas antes referidas pudieron ser comprobadas en diligencias de descargos llevadas a cabo los días 24 y 26 de Abril y el día 8 de mayo de 2019. Así mismo, en estas diligencias se pudieron evidenciar serías contradicciones en las razones dadas por usted para justificar su manera incorrecta de proceder.
- Con su conducta usted desconoció sus obligaciones y prohibiciones como trabajador, así como las normas internas de la organización, generando adicionalmente con ello perjuicios económicos y para la imagen reputacional del Club.

2. PRUEBAS

a. Confesión – diligencias de descargos

Diligencia de descargos de fecha 24 de abril de 2019

(...)

Diligencia de descargos de fecha 26 de abril de 2019

(...)

Diligencia de descargos de fecha 08 de mayo de 2019

(...)

3. DECISIÓN

Una vez analizados (I) la gravedad de los hechos que constituyen los incumplimientos, (II) las respuestas dadas en la diligencia de descargos y (III) las demás pruebas recolectadas durante el proceso de investigación consideramos que es procedente terminar el contrato de trabajo con justa causa.

(...)

La decisión es adoptada, teniendo en cuenta que con su conducta, usted incumplió gravemente sus obligaciones legales, reglamentarias, contractuales y las normas internas de la organización al haber incurrido en varis faltas como lo son:

- Solicitar a los auxiliares de deportes realizar reservas de canchas de tenis para dictar cursos, sin reportar con posterioridad al Club dicha actividad para su cobro a los socios: Es de señalar que con esta conduta Usted generó perjuicios económicos para el Club, pues supuso mantener reservadas canchas de Tenis para cursos, que no fueron cobrados socios.*
- Una vez finalizados los cursos de Tenis que debía dictar a algunos socios, usted continuaba solicitando al auxiliar de deportes la reserva de las canchas con el fin de no permitir que otros profesores pudieran hacer uso de la cancha...*
- Vender a los socios productos de Tenis dentro de las instalaciones del Club (Tourn grip): Sobre el particular se debe señalar que con su conducta Usted desconoció conscientemente las normas internas del Club que prohíben las ventas de productos por parte de trabajadores a socios. Así mismo, Usted generó un perjuicio económico al Club e incurrió en un acto de competencia comercial prohibido pues los productos por Usted vendidos son ofrecidos por parte de la tienda deportiva del Club.*

(...)

- Respecto a la socia Margarita María Monteverde, usted le dictó clases de Tenis que no reportó al Club para su cobro y adicionalmente recibió por parte de ella transferencias de dinero a su cuenta bancaria, las cuales omitió informar de acuerdo con los procedimientos y el Manual ética del Club...*

Teniendo en cuenta los señalado, con sus conductas, ha defraudado la confianza que había sido depositada en Usted como trabajador del Club, pues como se reitera incumplió con normas y procedimientos de la organización, así como incurrió en prohibiciones y desconocimiento de sus obligaciones,

produciendo adicionalmente perjuicios de carácter económico y reputacionales.

Desde el punto de vista jurídico, la accionada le enrostró al demandante *“una falta grave a sus obligaciones laborales que justifica la terminación del contrato de trabajo con justa causa de acuerdo con lo contemplado en el literal A numerales 2, 6 y 10 del artículo 62 del CST en concordancia con los numerales 1 y 5 del artículo 58 del CST.”*

Con relación a los fundamentos que acopió la accionada para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante, imputándole la existencia de una justa causa, 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, cuando la causal invocada es la primera opción, al juez le asiste la facultad de justipreciar o calificar la gravedad de la falta, pero en la segunda hipótesis, al haber sido establecida la gravedad en cualquier de los estatutos mencionados, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye, por sí sola, justa causa para la terminación del contrato.

En este sentido y para un mayor entendimiento, puedes citarse apartes de la sentencia SL8028 de 2014, en donde respecto de la falta grave, la 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.”

Dicho esto, al efectuar un estudio del último contrato de trabajo celebrado por las partes el 5 de enero de 2002², pues brilla por su ausencia el Reglamento Interno de Trabajo, prueba que le correspondía anexar a la accionada, se logró establecer que la gravedad de la falta endilgada puede ser calificada por el juez, toda vez que solo se consagró en la carta de despido el incumplimiento de las obligaciones del trabajador consagradas en el artículo 58 del CST, y en el contrato de trabajo, más específicamente, en la cláusula décima se plasmaron tan solo como justa causas las enumeradas en el artículo 62 del CST, sin enmarcarlas de graves, ya que esta calificación se le confirió a otros sucesos que no fueron traídos en la carta de terminación del contrato.

Conforme a lo referenciado, en el presente caso se deben examinar tres situaciones por las que fue despedido el demandante: la **primera** la reserva de canchas de tenis para dictar cursos, sin reportar con posterioridad al Club dicha actividad para su cobro a los socios; la **segunda**, haber recibido por parte de la señora MARÍA MARGARITA MONTEVERDE, transferencias de dinero a la cuenta bancaria, y la **tercera**, ventas de productos deportivos.

2 Folio 347 a 350 del expediente digitalizado

Frente a la primera, esto es la **reserva de canchas de tenis**, que quizás es la conducta más significativa invocada por la accionada, se tiene lo siguiente:

En lo que respecta a la prueba testimonial se recibió la declaración de la señora PATRICIA MESA GARCÍA, quien funge como Directora de Servicios y Mercadeo del Country Club Ejecutivos, la cual expuso frente a esta conducta en particular, que después de haber llevado a cabo una investigación y cotejo de los cobros por clases dictadas, se percató que dichos dineros no entraban al club; que era una práctica que acostumbraban los profesores a los cuales se les terminó el contrato con justa causa; que con la investigación se percataron que otro profesor recibía dineros directamente de los socios y no reportaba dicho pago; que se reservaban canchas irregularmente para su uso por el socio y no se reportaba el pago, pero admite que no tuvo la oportunidad de conversar directamente con los socios que estaba involucrados en esa práctica; indica que no logró identificar el nombre de los socios que aparentemente le pagaban la clase al demandante, que solo recuerda que era la señora MARGARITA que no aparecía en planilla y que el actor reconoció que le pagaba una plata, y que habían otros 2 socios, pero no recuerda como fue el manejo.

Por otra parte, el testigo ANDRÉS FELIPE TAMAYO, socio del club, indicó que nunca tuvo una relación directa con el demandante, pero que al ser un apasionado por el tenis, comenzó a realizar un registro fotográfico (el cual no pudo ser proyectado en la audiencia) en donde consta que el club estaba haciendo un mal manejo con los turnos o del equipo que manejaba las reservas, sin especificar que era el demandante quien estaba involucrado en dicho asunto, señalando que tiene claro que la persona que realiza las reservas es diferente a los profesores de tenis.

Como pruebas documentales, la accionada aportó los documentos que se refieren a la “consulta de reservas”³, el listado de entradas al Club en donde figuran los socios CARLOS ALBERTO GÓMEZ GUZMÁN⁴ y MARÍA MARGARITA MONTEVERDE BARALT⁵, los pagos de la Tarjeta del Club de ésta última⁶, y el Estado de la Cuenta bancaria del Club en Bancolombia⁷; dichos documentos no revelan mayor información para la Sala, en el sentido de que partir de ellos se pueda establecer que era un actuar caprichoso y desleal por parte de demandante, pues si bien en los recuadros se observa la foto del demandante en algunas ocasiones solo y en otras acompañado aparentemente por un socio, también figuran otros recuadros con personas en donde se dan la misma característica, desconociendo las razones de tal situación.

Debe señalarse que la testigo PATRICIA MESA GARCÍA presenta una versión en el sentido de que el Club no recibía los pagos de las clases dictadas por los profesores y que presuntamente eran éstos quienes cobraban dichos dineros para sí, no obstante, en todas las diligencias de descargos realizadas al actor⁸, está claro que nunca ha solicitado ni ha realizado cobros directos a socios del Club por clases de tenis, lo cual es corroborado por el testigo CARLOS ALBERTO GÓMEZ GUZMÁN, quien es socio fundador del Club y que refiere que el actuar del demandante siempre fue correcto, señalando, además, la forma en que se realizan dichos cobros, manifestando que se cargan directamente a sus respectivas tarjetas, o bien que ellos mismos son los que pueden cancelar en la cafetería del Club, lo que sin duda alguna sale de la esfera de responsabilidad del demandante.

Para la Sala, si bien se aportó un copioso volumen de pruebas frente al registro de reservas, sigue generándose un interrogante en el sentido de comprender si la actuación del demandante fue

3 Folios 523 a 565 y 571 a 671 del expediente digitalizado

4 Folios 567 a 569 del expediente digitalizado

5 Folios 673 a 675 del expediente digitalizado

6 Folios 677 a 717 del expediente digitalizado

7 Folios 719 a 741 del expediente digitalizado

8 Acta de diligencia de descargos del 24 de abril de 2019 (folios 515 a 521); del 26 de abril de 2019 (folios 743 a 757); y del 8 de mayo de 2019 (folio 775 a 787)

inapropiada con la accionada, o, por el contrario, es a los socios a quienes se les debe imputar la responsabilidad de cancelar las clases a las que no asisten.

En cuanto a la responsabilidad de gestionar las reservas, en el formato de folios 573 se observa que existe un funcionario encargado⁹ de las reservas diferente a los profesores de tenis, tal y como lo señala el demandante, lo que atenúa la conducta responsable del actor, ya que es claro que existe un empleado delegado para ello, el cual debe velar por el buen uso de las reservas de las canchas y que éstas se faciliten de la manera más diligentemente posible a los socios.

Ahora. De la aclaración de los hechos¹⁰ por parte del señor DANIEL MARÍN como supervisor de tenis, al cual supuestamente el actor le puso de presente que debía sacar de la reserva a la señora MARGARITA MONTEVERDE, debido a que le salía muy costoso y no continuaría en el curso de tenis, señaló que nunca existió una solicitud o aviso por parte del profesor NELSON RUIZ, y que entre septiembre y noviembre aparecía bloqueado con cursos con la señora MARGARITA, que en diciembre aparece reserva para clase individual o de jugadas de la socia con el actor, y que para el año 2019 no estaba bloqueada para curso y que la socia reservó para jugar en fechas específicas, siendo esto último contradictorio con los hechos expuestos en la carta de terminación del contrato de trabajo en donde también se le enumeran al actor fechas de reservas para el año 2019 con la señora MONTEVERDE.

Del mismo modo, en los descargos realizados¹¹ al señor DANIEL MARÍN como supervisor de deportes, y a los señores GABRIEL MAURICIO ESTRADA GÓMEZ y LEYDY JOHANA PARRA CAVIEDES como auxiliares de deportes, se logra percibir una gran

⁹ En las diligencias de descargos se hace referencia a DANIEL MARÍN

¹⁰ Folio 789 del expediente digital

¹¹ Folios 793 a 827 del expediente digitalizado

desorganización en el agendamiento de las reservas al interior del Club, ya que todos tiene responsabilidad en ellas, pues en algunas de sus respuesta expresan que no existían planillas por parte del demandante para reservar las canchas frente a algunos socios, en otras expresan que éste si pasaba la preinscripción, y que en otros casos se hacía por aprobación del supervisor.

Así las cosas, en lo que tiene que ver con las reservas indebidas de las canchas de tenis, para la Sala la accionada no logró probar en forma fehaciente la existencia de conductas violatorias de los reglamentos y/o estatutos reguladores de la relación laboral, como para fundamentar en ello la terminación contractual con justa causa.

En cuanto a la segunda imputación - terminación del contrato de trabajo, que se describe como el **haber recibido dinero por parte de la señora MARÍA MARGARITA MONTEVERDE** - el demandante en las diligencias de descargos fue claro en señalar que nunca recibió directamente un pago por razones de las clases de tenis, sino que, por el contrario, le manifestaba a la socia que debía pagar en la cafetería; por otro lado, también indicó que ésta le ayudaba con dinero para la crianza de su hija adoptiva, existiendo 3 socios más que le colaboran con el listado de los útiles escolares y los uniformes.

Pues bien. Lo primero que debe señalarse es que no existe duda alguna que la señora MARÍA MARGARITA MONTEVERDE lo ayudaba con dinero por la labor de criar a una niña adoptada, como se puede leer en el correo electrónico¹² dirigido por ésta misma a la señora ADRIANA ESCOBAR VÉLEZ como Gerente General del Club y con las transferencias bancarias de Bancolombia¹³, no obstante, en dicho correo la señora MONTEVERDE, expresó que “... sé que el profe hace una labor social muy loable ya que tiene una niña adoptada, venía apoyándolo meses atrás con un dinero mensual. Espera que este tema no le traiga inconvenientes al Prof Nelson ya que es una persona muy

12 Folios 759 del expediente digital

13 Folios 761 a 767

servicial y bueno en sus clases”, y además señala “Si se requiere pagar algo al club por haber usado las canchas por favor me indican”.

En lo que se refiere a la reserva de las canchas, la señora MONTEVERDE en dicho correo manifiesta *“Lo que el Prof Nelson me propuso fue que reservara cancha y jugara con otros socios (últimamente estamos jugando con el Sr Jhon Jairo García), y él cuando no tuviese clase a esa hora me acompañaba, yo le ayudo con algún dinero por ese acompañamiento...”*; respecto al tema del acompañamiento en el correo electrónico del 24 de abril de 2019¹⁴, la misma MARÍA MARGARITA MONTEVERDE, expuso *“En realidad esta situación me tiene muy triste desde ayer y quisiera ver cómo puedo yo ayudar para resolverla. Quiero revisar el dinero que se le debe al club y pagar el mismo... Honestamente no sabía que estaba incurriendo en una falta al tener este acompañamiento, pero créame que si está en mis manos resolverlo lo hacemos. ¿Qué puedo hacer?”*

Para la Sala, las anteriores razones no dan pie para suponer que una relación laboral sea terminada con justa causa, pues si bien puede ir eventualmente en contra del Manual de Ética Organizacional del Club que pregona la accionada (manual que nunca fue arrimado al proceso por dicha parte), tal y como se le imputa al accionante en los descargos, en ningún momento se demostró que el demandante fuese el que solicitara dichas ayudas, sino por el contrario acudiendo a las máximas de la experiencia se puede establecer que en la relación existente entre profesor y alumno se pueden generar conversaciones sobre la vida personal de cada uno y forjar grandes amistades (como se puede leer en los correos electrónicos), y fue debido a ello que se generaron ciertas colaboraciones, que si bien no son consentidas en éste ámbito laboral, tampoco son de la gravedad o magnitud necesarias para generar un despido invocando justa causa.

14 Folio 763 del expediente digital

Y, por último, en lo que se refiere a la **venta de productos deportivos**, más específicamente al tourna grip que fue enunciado en la carta de despido, el testigo JORGE HUMBERTO GUTIÉRREZ VILLEGAS socio al cual le colaboró el demandante con dicho implemento, fue claro en manifestar que el actor nunca le vendió este producto, sino que al no estar abierta la tienda y necesitar de este producto para el juego, se lo solicitó sin que éste le cobrara, y por tal servicio prestado indica que le dio una "*liga o propina*", por lo que se derrumba la supuesta falta cometida por el accionante.

De igual forma y con respecto a las reservas este testigo señala que él tiene entendido en todo el tiempo que ha sido socio del Club, que las canchas se separan en la oficina y son supremamente estrictos con los turnos, por lo que no cree posible que un profesor acomode un turno de una cancha que ya ha sido reservada.

Así las cosas, después de un análisis detallado de toda la prueba traída al plenario, especialmente por parte de la accionada, se puede concluir que el POBLADO COUNTRY CLUB S.A. se quedó corto en la demostración de las justas causas, por tal razón el despido del actor devino en injusto; y, por ende, la sentencia de primera instancia merece ser **REVOCADA** en este sentido.

Como consecuencia, se CONDENARÁ al POBLADO COUNTRY CLUB S.A. a reconocer y pagar al demandante la indemnización por despido sin justa causa consagrada en el artículo 64 del C.S.T., en la suma de **\$41'304.668**, teniendo en cuenta que el actor laboró para esta sociedad mediante un contrato a término indefinido desde el 5 de enero de 2002 al 9 de mayo de 2019, devengando un salario variable por valor de \$3'471.564, como lo señala el certificado expedido por la misma accionada de folio 867 del expediente digitalizado.

Costas de la primera instancia a cargo de la demandada. En esta instancia no se causaron.

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

RESUELVE:

REVOCA la sentencia proferida por el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín el día 27 de abril de 2022, y en su lugar, se **CONDENA** a POBLADO COUNTRY CLUB S.A. a pagar al señor NELSON FABER RUIZ SERNA, la suma de \$41'304.668, por concepto de indemnización por despido sin justa causa.

Costas de la primera instancia a cargo de la demandada. En esta instancia no se causaron.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c5c063d28a743685ac50a3e660f2b95741d8352e623c9f810639258e410bb79a**

Documento generado en 26/05/2023 01:22:13 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>