

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

APELACIÓN - SENTENCIA	
DEMANDANTE	WALTER GRISALES RAMÍREZ
DEMANDADO	PRODUCTOS ALIMENTICIOS SEVILLA S.A. Vinculado: COLFONDOS S.A.
RADICADO	05001-31-05-005-2021-00129-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Terminación del contrato de trabajo por justa causa – Despido ilegal – Reintegro
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, dieciséis (16) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso ordinario laboral, promovido por el señor **WALTER GRISALES RAMÍREZ** contra la sociedad **PRODUCTOS ALIMENTICIOS SEVILLA S.A.** tramite al que fue vinculado **COLFONDOS S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 034**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, resolver el grado jurisdiccional de consulta contra la sentencia totalmente absolutoria que profirió el Juzgado Quinto Laboral del

Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 24 de agosto de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, lo siguiente: El señor WALTER GRISALES RAMIREZ laboró al servicio de la sociedad demandada mediante contrato escrito de trabajo a término indefinido, entre el 10 de octubre de 2005 y el 26 de mayo de 2020, desempeñando como último cargo el de supervisor de producción, en la ciudad de Medellín; recibía como remuneración salarial mensual la suma de \$1.518.441.29 como lo indicó en la liquidación final de prestaciones sociales el empleador.

Señala la demanda que, el 26 de mayo de 2020, el actor fue despedido por la sociedad demandada, argumentándose para ello varias causales como son: La creación, administración y lucro de una natillera en las instalaciones de la empresa; la venta de productos como la bebida energizante "*macho man*"; ausentarse del puesto de trabajo; estar cumpliendo con sus deberes en un 70%-80%; no atender debidamente a una compañera de trabajo y la falta de respeto hacia un compañero, tratándolo con palabras ofensivas; anotándose en la misiva que tales faltas "*... se consideran como graves y por consiguiente una justa causa para terminar el contrato de trabajo ...* "

Indica el introductorio que, revisada la hoja de vida del actor, si bien tiene citaciones a descargos de febrero, abril y mayo del año 2020, lo cierto es que por estos descargos no se le aplicaron sanciones, conforme a la escala de faltas y sanciones disciplinarias contenida en el Reglamento Interno de Trabajo, capítulo XVII, de donde surge con claridad, que la decisión tomada el 26 de mayo de 2020 deviene en ilegal por inobservar o pretermitir el procedimiento establecido en el antedicho reglamento.

Que, en efecto, en el capítulo XVII, se establecen una serie de faltas y la sanción prevista para quien incurra en ellas en una primera oportunidad, una segunda y una tercera, siendo esta última la que da lugar a la terminación del contrato de trabajo en la mayoría de los eventos, y que es precisamente este

procedimiento sancionatorio el que se echa de menos en el caso del actor y lleva a tener por ilegal la terminación del contrato, puesto que no se cumplió el debido proceso en los términos que el mismo empleador trazó en su Reglamento Interno de Trabajo.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE: Que entre el señor WAL TER GRISALES RAMIREZ y la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS SEVILLA S.A., existió relación laboral, regida por contrato de trabajo a término indefinido, entre el 1° de octubre de 2005 y el 26 de mayo de 2020; que el señor WALTER GRISALES RAMIREZ fue despedido ilegalmente por pretermir el procedimiento sancionatorio consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo.

Que se CONDENE a la sociedad PRODUCTOS ALIMENTICIOS SEVILLA S.A.: A REINTEGRAR al señor WALTER GRISALES RAMIREZ al mismo o similar cargo que desempeñaba al momento de la terminación ilegal del contrato de trabajo, sin solución de continuidad; a reconocer y pagar al actor los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha de ocurrencia del despido ilegal y hasta la fecha de su efectivo reintegro, e igualmente al pago de los aportes a la seguridad social, dejados de efectuar en el mismo interregno; a las costas y agencias en derecho del proceso; ya lo que extra y ultra petita resulte probado.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda, y corrido el traslado de rigor correspondiente, la sociedad demandada, **Productos Alimenticios Sevilla S.A.**, dio respuesta oportuna, a través de apoderada judicial, indicando frente a los hechos allí narrados, que son ciertos aquellos que aluden a la existencia de una relación laboral entre las partes, regida por un contrato de trabajo a término indefinido, sus extremos temporales, el salario devengado. Indica que, contrario a lo dicho en la demanda, las conductas por las cuales se le dio la terminación del contrato de trabajo con justa causa NO REQUIEREN que haya reincidencia, pues están señaladas en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa como

GRAVES y a su vez se indica que, cuando se incurre en una falta grave, da lugar a la terminación del contrato.

Se opuso a la totalidad de pretensiones y cargos, y formuló en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“BUENA FE (De la demandada); FALTA DE REQUISITOS PARA REINTEGRO; CUMPLIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO; JUSTA CAUSA TERMINACION DEL CONTRATO; CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES (Por la demandada); ABUSO DEL DERECHO.”*

Por su parte, **COLFONDOS S.A.**, quien fue vinculada al proceso por el Despacho de origen, dio respuesta a la demanda, indicando que no le constan los hechos allí narrados; Se opuso a las pretensiones de la demanda, y propuso en su defensa las siguientes excepciones de mérito: AUSENCIA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA; INEXISTENCIA DE LAS OBLIGACIONES RECLAMADAS Y COBRO DE LO NO DEBIDO; FALTA DE TITULO Y CAUSA DE LAS PRETENSIONES DE LA DEMANDA; PRESCRIPCION; COMPENSACIÓN Y PAGO; BUENA FE; LA GENERICA.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de trámite y juzgamiento celebrada el 22 de agosto de 2022, el señor JUEZ DE CONOCIMIENTO profirió sentencia, en la que DECLARÓ la prosperidad de las excepciones de mérito propuestas por Productos Alimenticios Sevilla S.A, denominadas, CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTO PARA LA TERMINACION DEL CONTRATO Y FALTA DE REQUISITOS PARA EL REINTEGRO; ABSOLVIÓ a Productos Alimenticios Sevilla S.A y a Colfondos S,A., de todas las pretensiones de la demanda, y condenó al demandante a pagar las costas del proceso, fijando como agencias en derecho, a cargo del actor y en favor de Productos Alimenticios Sevilla S. A., la suma de \$500.000.

Como fundamento de su decisión, estimó el juez de primer grado que la justa causa de terminación del contrato de trabajo aducida por el empleador, se encuentra plenamente acreditada en el sub lite.

Indica que el actor incurrió en falta a las prohibiciones y a las obligaciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, en el que se determinó, además, que esa prohibición representaba una falta grave, resaltando que, cuando el trabajador y el empleador, o en reglamento interno de trabajo, o en convenciones, se establece que esa prohibición es una falta grave, estudiando el numeral sexto del artículo 64 del Código sustantivo del Trabajo en sus diversas posibilidades, el juez no tiene qué decir nada, ya las partes definieron, porque el reglamento interno de trabajo se entiende involucrado en el contrato de trabajo, que ese hecho es una falta grave, y definida como está, que es una falta grave, probado el hecho objetivo de la conformación de una natillera y de la venta de productos, pero principalmente la conformación de la natillera, es por lo que absuelve a la compañía.

Precisa que la Corte Suprema de Justicia, en Sala de Casación laboral, en múltiples fallos ha esbozado que, cuando la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, en los que se estipulan esas infracciones con dicho calificativo, cualquier incumplimiento que se establezca en aquellos implica una violación de lo dispuesto en esos actos; que si se califican de grave, constituyen una justa causa para terminar el contrato, y no puede el juez entrar de nuevo a declarar la gravedad o no de la falta, porque ya lo hicieron las partes, lo que sí debe hacer necesariamente cuando la omisión imputada sea la violación de las obligaciones especiales y prohibiciones del artículo 58 y 60 del código Sustantivo del trabajo.

Aduce que de la prueba recaudada, tanto documental, testimonial y la confesión del actor, de cara a si la terminación del contrato de trabajo al demandante lo fue o no con respeto al debido proceso, concluye que sí lo fue, porque el reglamento interno de trabajo establece un procedimiento, y ese procedimiento era llamar a descargos, en un término concreto en el que fue llamado, resaltando que había una situación que constituía una falta al numeral séptimo del artículo 73 del reglamento interno de trabajo y era la conformación de una natillera que estaba prohibida en la empresa, y él lo hizo, y lo admitió, y lo dicen los testigos, señalando que la prueba confluye a esa misma situación, por lo que el despacho encuentra que, desde esa perspectiva, la empresa obró con apego al reglamento interno de trabajo danto por terminado el contrato de

trabajo entendiendo que además ese hecho fue calificado como grave en el propio reglamento interno de trabajo.

VI. – Grado jurisdiccional de consulta.

Teniendo en cuenta que la sentencia de primera instancia no fue recurrida en apelación por los apoderados judiciales de las partes, y que la misma fue totalmente adversa a los intereses del demandante, esta Sala conocerá en consulta del asunto, atendiendo a lo dispuesto en el art. 69 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, modificado por el art. 14 de la Ley 1149 de 2007.

Alegatos de conclusión

Las partes no se pronunciaron en esta instancia.

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

Naturaleza jurídica de la pretensión. – Terminación del contrato de trabajo por justa causa – Despido ilegal – reintegro.

Los presupuestos procesales, requisitos indispensables para regular la formación y desarrollo de la relación jurídica, como son demanda en forma, Juez competente, capacidad para ser parte y comparecer al proceso se encuentran cumplidos a cabalidad en el caso objeto de estudio, lo cual da mérito para que la decisión que se deba tomar en esta oportunidad sea de fondo.

Teniendo en cuenta que se conoce el asunto bajo el grado jurisdiccional de consulta en favor del demandante deberá la Sala determinar: (i) si, contrario a lo dispuesto por el fallador primario, la terminación del contrato de trabajo, por parte del empleador, fue ilegal por pretermittir el procedimiento sancionatorio consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo, como lo señala la activa-, y, de ser así, si hay lugar al reintegro y demás pretensiones consecuenciales solicitadas en la demanda.

Resalta la Sala que en el sub examine no se presenta controversia alguna entre las partes sobre la existencia del contrato de trabajo celebrado entre la sociedad demandada, como empleador, y el actor como trabajador, a término indefinido, entre el 10 de octubre de 2005 y el 26 de mayo de 2020, obrando prueba de dicho contrato a folios 1 a 3 PDF 04, hecho que, además, admite la demandada al contestar el libelo genitor.

También se encuentra acreditado que dicho contrato terminó el 26 de mayo de 2020, por decisión unilateral del empleador invocando una justa causa, de lo que da cuenta la carta de terminación del contrato obrante a folios 4 a 9 del archivo PDF 04.

Ahora, de cara al problema jurídico planteado, referido a la justeza o no de la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: *“...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos...”*

Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por el demandante el hecho del desahucio, lo cual cumplió el actor cuando adosó al plenario la carta de terminación del contrato, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral.

Descendiendo al caso concreto, se observa la carta terminación del contrato (folios 5 a 9 del archivo PDF 04), de fecha 26 de mayo de 2020, aportada por la activa, en la que se indica que dicha terminación es con fundamento en varias causas, y como hechos en los que se fundamentan esas justas causas, expresó la demandada lo siguiente:

1. La creación, administración y lucro de una natillera en las instalaciones de la Empresa captando como asociados empleados de la Empresa, entre ellos colaboradores directos. Esta conducta se encuentra expresamente prohibida en el reglamento interno de trabajo, además de la valoración punitiva que eventualmente puede tener la captación de dineros, sin contar con autorización legal para ello, aspecto que se agrava con el hecho de realizar la captación de personal subordinado a usted, lo que claramente podría constituir un abuso de autoridad. El manejo de la natillera en las instalaciones de la empresa confesó usted estarlo realizando desde hacia 2-3 años, aunque de manera contradictoria luego indicó el año pasado y lo que va del presente, no obstante el tiempo que haya transcurrido no lo justifica, ni significa permisividad de la conducta, pues la Empresa tan sólo se enteró de ello en días pasados, cuando se inició la investigación al respecto.
2. La venta de productos como la bebida energizante macho man en las instalaciones de la Empresa a empleados y entre ellos a colaboradores directos. Esta conducta, además de reconocida por varias personas al interior de la organización, también fue confesada por usted, cuando indicó *"la señora mía trabaja en una distribuidora, yo le dije, se lo puedo traer y ahí empecé con los productos"*, al mismo tiempo que reconoció no haber pensado en las consecuencias de vender un producto que eventualmente pudiera causar daños a las personas que lo consumieran *"realizar cualquier otra*

actividad diferente para la que fue contratado, puede generar serias dificultades, pues pierde energía y concentración en sus labores, pues tendría que dedicar tiempo a aspectos comerciales, etc. Pues un Supervisor debe estar concentrado en los resultados de la Empresa". La venta de cualquier producto en las instalaciones de la Empresa se encuentra prohibido, sin importar la naturaleza de los mismos, sin embargo, reviste mayor gravedad cuando se comercializan al interior de la empresa, productos que pueden tener contraindicaciones para la salud.

3. No es justificación para incumplir el reglamento interno de trabajo, el hecho de que otras personas, sin importar el cargo que ocupen en la Empresa, lo hagan, pues la ley laboral exige que se comuniquen oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios, por lo que usted debió darlo a conocer y no aprovecharlo para incurrir en las mismas conductas prohibidas.
4. Ausentarse del puesto de trabajo, dejando a los empleados a su cargo solos en la labor, debiendo ellos buscarlo a usted para que cumpliera con lo que estaba a su cargo, así como la falta de atención de sus responsabilidades, desentendiéndose por el sólo hecho de haber terminado el turno, conociendo que es un empleado de manejo y confianza que no implica un horario estricto.
5. Estar cumpliendo con sus deberes en un 70%-80%, asunto que se evidenció en los resultados obtenidos en la valoración que se realizó de estilo de dirección y cuyos hallazgos se consolidan en el Informe de Estilo de Dirección, donde fueron los subalternos suyos quienes lo señalaron y fuera reconocido por usted en los descargos presentados, así como en el documento Plan de Acción donde establece compromisos de cambio al respecto. Es de anotar que su desplazamiento a otros lugares para supuestamente realizar labores propias del cargo en el turno de la noche, no son de recibo, máxime lo indicado por usted de contar con una "mesita" hace unos 4-5 meses aproximadamente donde podía realizarlo.
6. No atender debidamente a una compañera de trabajo, respondiendo de manera inapropiada, tal como usted lo reconoció, es un empleado de manejo y confianza de la empresa, al decir "estoy en modo avión", pese a que lo consultaban en su calidad de Supervisor, estando en las instalaciones de la Empresa, también se constituye en una falta a las obligaciones laborales.
7. Amén de lo anterior, la falta de respeto para con el compañero YEISON DAVID POSADA, al tratarlo con palabras ofensivas, que atentaban contra la dignidad del citado.

Se observa en la carta de terminación que la demandada fundamenta la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del actor, en las siguientes disposiciones normativas:

Es de anotar que estas faltas se consideran como graves y por consiguiente una justa causa para terminar el contrato de trabajo, entre otras,

La terminación del contrato de trabajo se da en aplicación de los artículos **58** numerales 1,4,5; Art. 60 numeral 6, 8; **62** literal A numerales 5, 6, 10,12; del **Código Sustantivo del Trabajo**. Y los artículos: **65** literales b, d, f, g, j, t, x; Art. **69** numerales 1,4, 5,16, 18; Art. **71** numerales 5, 7, 11, 12, 17, 18, 39, 50, 58; Art. **73** párrafos 2 y 3; del **Reglamento Interno de Trabajo**, que regulan las faltas cometidas por usted y que violaron las obligaciones, deberes y prohibiciones establecidas y conocidas por usted.

Como puede advertirse, el empleador en la carta referida hace referencia, en especial, a lo establecido en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual indica:

“ART. 7°: TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. POR PARTE DEL PATRONO:
(...)

6° - *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 y reglamentos.”*

El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

“...Sobre la hermenéutica del citado texto normativo ya ha tenido oportunidad de pronunciarse esta Corporación, entre otras sentencias en la proferida el 18 de septiembre de 1973, en la cual se dijo:

Es indudable 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, contractuales o reglamentos...>.

En cuanto a la primera situación contemplada por el numeral señalado, es posible la calificación de la gravedad de la violación (...). En cuanto a la segunda situación contemplada por el numeral referido, es claro que la calificación de la gravedad de la falta corresponde a los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentarios en que se consagran esas faltas con tal calificativo...'

'El diccionario de la Lengua de la Real Academia Española, edición 1970 dice que falta en su segunda acepción es: <Defecto en el obrar, quebrantamiento de la obligación de cada una> y en cuanto a la violación indicada: <Acción y efecto de violar>, y define el verbo violar como <infringir> o quebrantar una ley o precepto'.

Por lo anterior se concluye que la diferencia entre violación de las obligaciones del trabajador y la falta cometida por el mismo, no es lo que determina la diferencia entre las dos partes del numeral indicado.

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. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

En el primer concepto la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, en el segundo la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta ...'

Y según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: *"Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes (CSJ SL, 27 feb. 2013, rad. 40114). En este escenario, le bastaba confrontar los hechos y conductas*

atribuidas al trabajador para determinar si se enmarcaban o no en aquellas conductas calificadas como graves por las partes.”.

Y en cuanto a la comisión de la conducta por parte del trabajador, no queda duda alguna que el actor sí conformó una natillera al interior de la empresa, como coligió el a quo y confesó el actor en la diligencia de descargos, en la que indicó:

	ACTA DE DESCARGOS	Versión: Enero 2 de 2020
---	--------------------------	-------------------------------------

Fecha: Mayo 16 de 2020
Lugar: Oficinas planta de producción PRODUCTOS ALIMENTICIOS SEVILLA S.A.
Hora: 8:45 a.m.
Asistentes: WALTER GRISALES RAMIREZ – Operario de empaque – ADRIANA GÓMEZ Directora de Gestión Humana.

Siendo las 8:45 A.M. se presenta el colaborador WALTER GRISALES RAMIREZ, identificado con CC No. 15.373.387, para ser escuchado en Audiencia de Descargos, quien renuncia al derecho de asistir acompañado.

Lo anterior, con el fin de que explique su versión sobre el siguiente hecho:

La creación, administración y lucro de una natillera en las instalaciones de la Empresa captando como asociados empleados de la Empresa, entre ellos colaboradores directos.

La venta de productos como la bebida energizante macho man en las instalaciones de la Empresa a empleados y entre ellos a colaboradores directos.

Frente a lo que manifiesta: NO TENGO NADA para decir, lo que ya le había dicho a doña Adriana que SI incurrí en una falta en lo que estaba estipulado en las reglas del trabajo, lo venía haciendo hace 3 años, nunca se había prohibido las ventas, yo se que existe un reglamento, pero siempre han existido las ventas, yo soy supervisor hace 2 o 3 años, yo si leí el reglamento, pero no como para uno aprendérselo. Pude haber fallado porque estaba prohibido en el reglamento, pero como se permitía, se hacía en la parte administrativa, pero cuando fui nombrado supervisor debía dar ejemplo, pero los jefes directos míos sabían que se hacían ventas en la compañía. Se le indica al empleado que si se da cuenta que un superior suyo no toma medidas por una conducta indebida de un empleado, ejemplo está robando, se justifica que él como supervisor tampoco hace nada y señala, no yo no me puedo quedar callado, yo como supervisor eso no es debido, debo dar ejemplo. Me parece tan incomodo, si se prohíben las ventas, tenemos una venta de candados. Frente a esta manifestación, se le pide al trabajador leer en voz alta el comunicado al cual hace referencia de "venta de candados", indica que le queda claro que nadie está vendiendo el candado en la compañía, sobre el mal entendido de la venta de candados no lo comenté con nadie, apenas lo vi esta mañana.

La natillera la tengo desde el año pasado y lo que llevamos de este. Yo empecé en mi familia, luego se dio cuenta un compañero y me dijo si lo podía meter les dejé claro que era un ahorro familiar, puede dar la cuota semanal o quincenal y en diciembre se les devuelve, lo único que se hacia por ejemplo daban \$10.000. quincenal más \$2.000.

que se tomaban para una cuota de una boleta que jugaba en la lotería de Medellín., si se la ganaban la mitad para el ganador y la mitad para la natillera repartir los intereses. Ellos me los entregaban personalmente o me los consignaban en la cuenta mía, siempre han sido como seis trabajadores: Onergy, Clara, Patricia, Andrés de empaque, Andrés Ortega, doña Ana (ya no está en la compañía), ellos estuvieron el año pasado y el presente año.

Yo vendí acá ese producto macho man, últimamente vendí esos tarritos porque al lado vendían jugo de naranjo con ese producto y un compañero me dijo si sabía, y como la señora mia trabaja en una distribuidora, yo le dije se lo puedo traer y ahí empecé con los productos, eso fue hace dos meses, empecé a traerlos, pero hacía como 1 año atrás lo estaba vendiendo, pero lo paré porque eso no es muy constante. En estos últimos dos meses me compraban más o menos 8 ó 10 personas. Yo se los traía y se los fiaba, me lo pagaban en la quincena. Todo esto se hacía en las instalaciones de la empresa, pero no en horario laboral, por ejemplo antes de iniciar labores o cuando salían de la labor o en el desayuno o en el almuerzo.

Tanto para el tema de la natillera, como de la venta de macho man, lo hacía con personal de la empresa a cargo mio. Con la creación del fondo de empleados, no se disminuyó el número de compañeros en la natillera, pero no quisieron retirarse, pensé que se iban a retirar, pero no, ellos quisieron estar ahí.

En la empresa con los jefes directos se puede consultar, preguntar sobre cualquier inquietud que se tenga en el desarrollo de las funciones. Mis jefes directos JULIAN ORTIZ también compra de las ventas directas, por ejemplo a Marlon que vendía barquillitos, a la practicante de la ingeniera Estefania, que vendía torticas. Todos mis jefes inmediatos dejaban que vendieran, me imagino sería seguir donde doña Catalina. Se le indica al trabajador sobre las contraindicaciones que tiene el consumo de bebidas energizantes, porque se puede correr un riesgo y dice que si tiene algún efecto se debe suspender, por ejemplo si yo no lo vendo, lo pueden comprar en la farmacia y tener el mismo efecto. Nunca llegué a pensar que si le cae mal el producto, tendría que ir donde el distribuidor, que él tiene que demostrar el registro Invima, frente a lo que se le señala que realizar cualquier otra actividad diferente para la que fue contratado, puede generar serias dificultades, pues pierde energía y concentración en sus labores, pues tendría que dedicar tiempo a aspectos comerciales, etc. Pues un supervisor debe estar concentrado en los resultados de la empresa.

No siendo otro el objeto de la presente diligencia se da por terminada la misma previa lectura y suscripción de la presente acta por quienes en ella intervinieron, en señal de estar conforme con su contenido.

El Empleado:

Walter Grisales Ramirez
WALTER GRISALES RAMIREZ
CC No. 15.373.387

Es pertinente advertir que la conformación de dicha natillera fue sin permiso de la empresa, como lo indicó el testigo presentado por la activa, señor Juan David Sánchez, quien señaló, además, que el actor tomó la iniciativa de prestarle un servicio a los compañeros, por lo que decidió hacer un tipo natillera para poder tener recursos y poder ayudarlos, y que la integraban los mismos empleados de la empresa, incluyéndolo a él; que fue una decisión de él y él

mismo la creó. La otra testigo de la parte demandante, señora Ana Tulia Palacio, admitió que ella hizo parte de la natillera, que el demandante le colaboró porque ella necesitó los servicios de la natillera de Walter.

Por su parte, la señora Adriana María Gómez Betancourt, directora de Gestión Humana de la empresa demandada, sobre este punto, indicó que tuvo información de que el actor manejaba una natillera al interior de la compañía, que hacía promoción de su natillera, invitando a sus propios operarios a ser parte de ella. Y Mónica Córdoba, también empleada de la demandada, señaló que conoció que la terminación del contrato del señor Walter Grisales fue debido a unos acontecimientos dentro de la empresa, que fueron por ventas dentro de la empresa y por tener una natillera.

Conducta ésta, la de conformación de natilleras, expresamente prohibida al trabajador, conforme lo reglado en el reglamento interno de trabajo de la sociedad demandada, en el capítulo XVI denominado “PROHIBICIONES ESPECIALES PARA LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES”, en su artículo 71 (Pág. 15, PDF 23), así:

ART. 71°-SE PROHIBE A LOS TRABAJADORES:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa, así como la documentación que se posea y, en general, la información contable y administrativa, sin el permiso correspondiente.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o guayabo o bajo la influencia de bebidas alcohólicas, narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Llegar al puesto de trabajo después de la hora de iniciación de la jornada, sin causa justificada.
5. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
6. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas, y en general suscitar, dirigir o colaborar en disturbios que perjudiquen el funcionamiento de la empresa.
7. Hacer colectas, rifas, natilleras y suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo, y utilizar las carteleras de la empresa para cualquier fin, sin autorización.
8. Ejercitar cualquier clase de juegos de suerte y azar.

Cabe señalar que las prohibiciones especiales constituyen FALTA GRAVE, como se indica expresamente en el parágrafo del artículo 73 del reglamento de trabajo (Pág. 17 del PDF 23)

PARÁGRAFO: La violación por parte del trabajador de las prohibiciones especiales enunciadas se considera **FALTA GRAVE**.

Y en el mismo reglamento, en la página 21 del PDF 23. Se consignó lo siguiente:

CAPÍTULO XX TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

ART. 78°.—JUSTAS CAUSAS: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, tanto por parte de la Empresa como por parte del trabajador y las que se establezcan en otras leyes o decretos, en los contratos individuales de trabajo, pactos, reglamentos, convenciones colectivas de trabajo o fallos arbitrales.

Indicándose en el parágrafo 2 del mismo artículo:

PARÁGRAFO 2: Para dar aplicación a las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, éste indispensablemente deberá oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Cabe señalar que, si bien en la carta de terminación del contrato del actor se hizo alusión a otras conductas, sobre las cuales hubo también diligencias de descargos, como se observa en el PDF 4, Fol.13 a 24), basta con demostrar una de ellas para justificar el despido, como indica la Corte, en sentencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558, reiterada entre otras, en decisión CSJ SL2342-2019, en la que se adoctrinó:

[...] cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, un motivo o falta derivada de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada, como en esta oportunidad ocurre en relación con la negligencia grave de la demandante en el desempeño de sus funciones, sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador.

En sentencia del 16 de octubre de 2008 radicado 35545, proceso contra la Embajada de Canadá en Colombia, en torno a esta temática, la Sala puntualizó:

“(....) Se da por asentado que los motivos aducidos por la Embajada para el despido del actor, fueron los consignados en la comunicación enviada el 11 de abril de 2005 por el Embajador de Canadá en Bogotá al demandante, visible a folios 17 a 19, la que a la letra dice: [...]

De esta misiva queda al canto establecido que fueron varias las causales para el despido, la desobediencia de instrucciones, el incumplimiento de plazos, la falta de atención en la elaboración de documentos, y la falta de iniciativa en el cumplimiento de labores.

Tiene por establecido la jurisprudencia que para justificar el despido, aunque concurran varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa”. (Subraya la Sala).

Ahora, se aduce en la demanda que el despido del demandante fue violatorio del debido proceso al haber pretermitido la demandada el procedimiento sancionatorio consagrado en el Reglamento Interno de Trabajo, haciendo alusión al capítulo XVII, se establecen una serie de faltas y la sanción

prevista para quien incurra en ellas en una primera oportunidad, una segunda y una tercera, siendo esta última, a su juicio, la que da lugar a la terminación del contrato de trabajo en la mayoría de los eventos.

Del contenido de los art. 74 y 75 del reglamento interno de trabajo, resulta evidente que este regula el trámite a seguir para imponer una **sanción disciplinaria** al trabajador, contemplando una serie de faltas y escala de sanciones, carácter que no ostenta el despido unilateral que invoca el empleador amparándose en una justa causa de terminación.

Toda vez que la sanción disciplinaria es la manifestación del ejercicio del poder subordinante del empleador y presupone la vigencia y continuación de la relación laboral, mientras que el despido como tal, implica necesariamente la ruptura del nexo laboral por decisión discrecional del empleador, así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia en la sentencia del 15 de febrero de 2011, con radicación 39.394, reiterada en providencias más recientes como la SL257 de 2023, veamos:

“...En asuntos de similares características a los que son objeto de controversia, la Corte ha precisado con insistencia que el despido no se asimila a una sanción disciplinaria y, en consecuencia, aquel no tiene que estar sujeto a un trámite previo, salvo que tal exigencia se hubiera pactado en el contrato de trabajo, la convención colectiva, el pacto colectivo o el laudo arbitral, situación que no es la acontecida en el sub judice.

Para el efecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias del 22 de abril y 13 de marzo de 2008, raditaciones 30612 y 32422, respectivamente, en las que se dijo:

Esta Corporación de tiempo atrás ha sostenido que el despido no es una sanción disciplinaria, y que por ende para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de sanciones disciplinarias, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como por ejemplo en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo, que no es el caso que nos ocupa.

La jurisprudencia de la Corte ha precisado que la naturaleza del despido no es la de una sanción, por lo que para adoptar una decisión de esta índole el empleador, salvo convenio en contrario, no está obligado por ley a seguir un procedimiento de orden disciplinario; así se dijo, por ejemplo, en las sentencias del 10 de agosto de 2000, radicación, febrero 19 de 2002, radicación 17453 y julio 25 de 2002, radicación 17976, entre otras...”

De igual manera, en decisión CSJ SL1981-2019 reiterada en providencia CSJ SL1051-2020, se explicó:

“...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...”

Corolario de lo anterior, no era dable exigirle a la sociedad demandada que diera cumplimiento al procedimiento previsto en los artículos 74 y 75 del Reglamento Interno de Trabajo para dar por finalizado el contrato de trabajo a término indefinido que sostenía con el actor pues dichas disposiciones no son aplicables respecto del despido, sino únicamente en tratándose de sanciones disciplinarias, calidad que no tiene el despido ni tampoco le fue asignada en el citado reglamento, advirtiendo la sala que en el parágrafo 2º del artículo 78 del mismo reglamento, que regula lo concerniente a la terminación del contrato por justa causa, como se indicó, solo se estableció lo siguiente:

PARÁGRAFO 2: Para dar aplicación a las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, éste indispensablemente deberá oír previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.

Y en el sub examine, es claro que, antes de materializarse el despido el día 26 de mayo de 2020, el actor rindió descargos sobre la constitución de una natillera, en mayo 16 del mismo año, como él mismo admitió en el interrogatorio de parte que absolvió, logrando el trabajador ejercer su derecho de contradicción y defensa.

Por todo lo anterior, es claro que la decisión a adoptar dentro de la presente controversia no puede ser otra distinta a la de confirmar en su integridad el fallo que por apelación se revisa.

Teniendo en cuenta que el presente asunto se conoce bajo el grado jurisdiccional de consulta, que es un trámite oficioso, no habrá condena en costas en esta instancia,

VIII. - DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la **SALA TERCERA DE DECISION LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de apelación de fecha 24 de agosto de 2022 por el JUZGADO QUINTO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN– ANT., según lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: SIN COSTAS procesales en segunda instancia, por lo señalado en precedencia.

TERCERO: en su debida oportunidad, devuélvase el expediente al juzgado de origen.

CUARTO: Se ordena la notificación por **EDICTO** de esta providencia, que se fijará por secretaría por el término de un día, en acatamiento a lo dispuesto por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en auto AL2550-2021.

Los magistrados



MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO



ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA



MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA