

SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, ocho (8) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **ALICIA MILENA BERDUGO LÓPEZ**
Demandado : **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**
Radicado : **05001 31 05 016 2019 00057 02**
Providencia : Sentencia
Temas y : Laboral individual – indemnización convencional o
Subtemas : legal por despido sin justa causa -.
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Sentencia No : 232

En la fecha, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por las Magistradas **LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE, LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL y MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ**, como ponente, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado, que se traduce en la siguiente decisión:

ANTECEDENTES

Pretensiones:

Se declare que la demandante fue despedida en forma unilateral y sin justa causa; **se condene al pago de indemnización convencional o legal por despido**, indexación, costas procesales.

Hechos relevantes de la demanda:

Se afirma que la señora Alicia Milena Berdugo López se vinculó laboralmente el día 5 de noviembre de 1991 con Empresas Públicas de Medellín, sustituida por UNE EPM Telecomunicaciones S.A. el 30 de junio de 2006, relación regida por el Código Sustantivo del Trabajo y estuvo vigente hasta el 4 de julio de 2018; desempeñó el cargo de Auxiliar Administrativo en la Dirección de Control Comercial, el último salario básico mensual fue de \$2.476.862 y promedio de \$3.218.106; estaba afiliada a la organización sindical SIMTRAEMDES, era beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada con la demandada, en cuyo artículo 32 se establece un procedimiento para la imposición de sanciones y un procedimiento para el despido con justa causa en el artículo 31.

Manifiesta que el día 25 de mayo de 2018 fue citada a diligencia de descargos, realizada el día 31 del mismo mes y año, sin que se le aplicara el procedimiento previsto en el mencionado artículo 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, de la solicitud de despido no se dio traslado a SIMTRAEMDES; el día 4 de julio del mismo año el Director de Relaciones Laborales le comunicó el despido invocando una justa causa, decisión frente a la que interpuso recurso de Apelación, calificado como improcedente.

Explica que en reunión del 22 de febrero de 2008, el Comité de Vivienda autorizó el otorgamiento de un préstamo con garantía hipotecaria para la adquisición de un inmueble para vivienda familiar, constituyendo la correspondiente escritura pública el 14 de noviembre de ese año; en el año 2016 debió desocupar el inmueble, dado que su madre estaba afectada por

artrosis y circulación en miembros inferiores, sin que este hecho aunado a no vivir en el constituya falta laboral que justifique un despido; el reporte que sirvió de base fue obtenido en contravía del debido proceso, contiene información contraria a la realidad y no se dio la oportunidad de controvertirlo; al momento del despido la demandante sufría artritis reumatoidea seropositiva y síndrome de *sjogren*, no obstante, UNE no solicitó autorización al Ministerio del Trabajo para el despido y solo restaba \$2.527.955,48 para cubrir el préstamo realizado. Interpuso Acción de Tutela siendo negada la protección el día 17 de septiembre de 2018.

Respuesta a la demanda:

UNE EPM Telecomunicaciones S.A. a través de apoderado, aceptó lo referente a la existencia del contrato de trabajo, los extremos temporales, cargo desempeñado. Sostiene que no dio aplicación a la cláusula 32 de la Convención Colectiva de Trabajo, sino a la No 31, que contiene el procedimiento para los casos de despido con justa causa, al haber incurrido en prohibición expresa y pasar por alto las políticas de la compañía, en especial el Reglamento del fondo de Vivienda y Educación del año 2005, toda vez que el inmueble adquirido con el beneficio del préstamo para vivienda otorgado, no estaba siendo habitado por ella y su familia, siendo una de las condiciones exigidas y que se comprometió a cumplir de manera libre y voluntaria. Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y formuló las excepciones denominadas inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, prescripción.

Sentencia de Primera Instancia:

El **Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín** declaró probada la excepción de inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido, absolvió a la demandada de todas las pretensiones formuladas en su contra por la señora Alicia Milena Berdugo López, a quien impuso condena en costas, fijando como agencias en derecho la suma de \$1.000.000 en favor de la demandada.

Recurso de Apelación apoderado de la demandante:

Solicita se revoque la Sentencia de primera instancia y se condene al pago de indemnización por despido sin justa causa e indexación, ya que la demandante era beneficiaria de la Convención Colectiva de Trabajo, donde se pactó un procedimiento para el despido con justa causa de los trabajadores sindicalizados, que fue incumplido por la demandada y que es diferente al que aplica para el caso de imposición de sanciones. Sostiene que **la razón de la inconformidad tiene que ver con la ilegalidad del despido**, como consecuencia de haberse violado el procedimiento convencional **y el carácter de injusto**.

Sobre lo primero, expone que según la jurisprudencia no se requiere agotar un procedimiento para el despido, salvo que las partes lo hayan pactado y contrario a lo estimado por el Juzgado, **más allá de no señalarse por las partes de manera expresa un efecto, lo cierto es que se genera la ilegalidad**, no siendo lógico que se establezca un procedimiento si su violación no conlleva una consecuencia jurídica, pues ello elimina los efectos prácticos

de la Convención; al analizar las cláusulas convencionales se deben tener en cuenta los principios del derecho laboral, pro operario y duda en favor del trabajador. SL2351-2020

Sobre el **carácter de injusto del despido**, expone que **no hay controversia respecto a que la demandante alquiló el inmueble adquirido con el préstamo otorgado, pese a que había una restricción para ello**, caso en el cual, la consecuencia jurídica acordada **no era un incumplimiento grave del contrato de trabajo** que diera lugar a su terminación, pues conforme al Reglamento de Vivienda se fijaron unos efectos cuando hay falsedad en la documentación o **se utiliza el préstamo para fines distintos**, lo que no ocurrió, porque se utilizó para la compra de la vivienda, **lo que aconteció fue una situación posterior de uso indebido distinto al que estaba previsto**, lo que **no constituye justa causa de despido, sino, que da la posibilidad a la empresa de obligar a la demandante a cancelar la totalidad de la deuda**, según el artículo 27 del Reglamento de Vivienda; debiéndose reconocer que las circunstancias para arrendar el inmueble fueron la necesidad de facilitar las condiciones de vida de la madre de la demandante, como persona de la tercera edad con limitaciones de movilidad. Además, la demandada no probó que el Reglamento Interno de Trabajo se había publicado en las condiciones exigidas por el ordenamiento jurídico.

Alegatos de conclusión:

El apoderado de entidad demandada reiteró argumentos expuestos en el trámite de primera instancia.

Agotado el trámite procesal correspondiente a este tipo de procesos y sin que se aprecie causal alguna de nulidad que invalide la actuación, se procede a resolver el asunto de fondo, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

La competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de Apelación, de conformidad con lo establecido de conformidad con lo establecido en los artículos 57 de la Ley 2ª de 1984, 15 y 66A del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, respectivamente.

Conflicto Jurídico:

El asunto a dirimir, radica en verificar si es procedente revocar la Sentencia de Primera Instancia, analizándose si la terminación del contrato de trabajo de la demandante es ilegal, por el hecho de no haber aplicado UNE el procedimiento establecido en la cláusula 31 de la Convención Colectiva de Trabajo; así mismo, se estudiará si la falta aceptada -consistente en dar un uso distinto a la vivienda familiar adquirida con préstamo otorgado por el empleador- constituye falta grave que habilite a la demandada para terminar en forma unilateral el contrato de trabajo.

Encontrando esta Sala de Decisión Laboral procedente confirmar la Sentencia de primera instancia, por las siguientes razones:

De acuerdo a la prueba documental obrante en el expediente, está acreditado que, mediante comunicación del 4 de julio de 2018, el Director de Relaciones Comerciales de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. notificó a la demandante la terminación unilateral del contrato de trabajo invocando justa causa, en los siguientes términos:

“...El pasado 29 de mayo del año que transcurre, usted fue citada a diligencia de descargos a la cual asistió acompañada por dos representantes de SINTRAEMSDES (Gildardo López Arcila y Víctor Manuel Girón Ochoa) en razón a que presuntamente incumplió con sus obligaciones laborales, incurrió en prohibiciones expresas y pasó por alto las políticas de la Compañía, en especial el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. - SINTRAEMSDES, al parecer porque según informe allegado a la dirección de relaciones laborales el día 22 de mayo de 2018, el inmueble ubicado en la Calle 41 No 73-50- Apartamento 201, Edificio Entre Palmas II P.H, de la ciudad de Medellín, adquirido por usted como beneficiaria del préstamo para vivienda otorgado por la empresa, no estaba siendo habitado por usted como el adjudicatario del préstamo de vivienda.

Luego de analizar los descargos referidos y de valorar todas las pruebas que obran en el proceso disciplinario, garantizándole el debido proceso, su derecho a la defensa y contradicción, la Empresa ha decidido dar por terminado de manera unilateral y con justa causa su contrato de trabajo, a partir del día de hoy 4 de Julio 2018 con base en los siguientes hechos, consideraciones y fundamentos de derecho:

De conformidad con el informe disciplinario allegado a la Dirección de Relaciones Laborales, el Acta de Visita No. 105 del 23 de abril de 2018, la aprobación del préstamo de vivienda, la escritura pública número 2141 del 14-11-2008 de la Notaria 10 de Medellín, el Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación suscrito entre de UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. y SINTRAEMSDES, así como el Reglamento Interno de Trabajo, se tiene que usted incumplió sus deberes, pasó por alto las Políticas de la Compañía y desatendió sus obligaciones respecto del préstamo en mención, al haber adquirido el inmueble ubicado en la Calle 41 No 73-50- Apartamento 201, edificio Entre Palmas II P.H. de la ciudad de Medellín, sin tenerlo habitado al momento de la visita ya referida, omitiendo abiertamente la destinación y el objeto del préstamo otorgado para garantizarle una vivienda a usted y su familia.

El Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación, vigente para el momento en que se desembolsó el dinero para la compra de vivienda corresponde al expedido el 7 de abril de 2005. Dicho Reglamento en su artículo 18 dispone claramente lo siguiente:

Artículo 18: Todo funcionario que sea beneficiario de un préstamo de vivienda, deberá cumplir lo siguiente:

• El Inmueble será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar, por ende, cualquier otra destinación tales como habitación para local comercial, se entiende una clara violación al presente reglamento.

• El inmueble no podrá ser arrendado por el adjudicatario sin previa autorización del Comité de Vivienda mientras se encuentre vigente el préstamo.

De acuerdo a la norma transcrita, se tiene que, usted no habitaba el inmueble objeto del préstamo de la empresa, situación que admite en la diligencia de descargos del 31 de mayo del presente año, al señalar cuando se le "PREGUNTA: Indíquenos si, ¿la Calle 41 # 73- 50 Apartamento 201 - Edificio Entre Palmas II P.H. de la ciudad de Medellín **corresponde a su lugar actual de residencia**, ello es, habita usted en este? CONTESTÓ: **No**.

PREGUNTA: Si no es así, indique por favor las razones. CONTESTADO: Yo viví en el apartamento con mis hijas y mi mamá, el noventa por ciento del tiempo, hace dos años lo desocupé debido a la enfermedad de mi mamá, artrosis y artritis, y dado que el apartamento no tenía ascensor y se tenía que subir escalas, y ella por su enfermedad quedó postrada en una silla de ruedas, yo desesperada busqué la opción de desocupar y buscar en otro lugar ya que me faltaba poco para terminar de pagar el préstamo, y **fuera de eso estoy en proceso de pensionarme**".

De conformidad con el informe disciplinario allegado a la Dirección de Relaciones Laborales y de acuerdo con el reporte de visita domiciliaria entregado a la dirección de nómina, beneficios y servicios al empleado el día 22 de mayo, y de conformidad a la visita realizada por la señora Laura Muñoz el día 23 de Abril de 2018 al inmueble ubicado en la Calle 41 No 73-50- Apartamento 201, Edificio Entre Palmas II P.H. de la ciudad de Medellín, adquirido por usted como beneficiaria del préstamo para vivienda otorgado por la empresa, se pudo constatar que a la fecha de la inspección, usted no habitaba dicho inmueble, ello, de acuerdo a lo manifestado por lo inquilina del inmueble, quien manifestó "No saber quién es la señora Alicia Milena Berdugo, y que ella estaba en el Inmueble como inquilina". ¿Qué tiene que decir al respecto? CONTESTO: **Si que allá vive una persona diferente a mí."**

Adicionalmente en la escritura pública firmada por usted en la Notaria 10 de Medellín cuyo número es 2141 del 14-11-202008, se establece claramente en el numeral OCTAVO, que los deudores se obligan además a destinar los inmuebles de que se trata, para habitación de su propia familia, situación que enfatiza la obligación plasmada en el reglamento del fondo de vivienda expedido 7 de Abril de 2005. Frente a este punto usted reitera que el Inmueble estaba desocupado.

Por lo expuesto, no cabe duda que usted no solo adquirió el inmueble con el préstamo concedido por la Empresa a través del Fondo destinado para ello, si no que incumplió su deber de habitarlo con su familia, tal y como está contemplado en el reglamento de vivienda y escritura pública citados anteriormente, conducta totalmente contraria a las obligaciones propias como trabajador y a los procedimientos establecidos dentro de la Compañía, que son calificadas como graves y constituyen en sí mismas justas causas para ser despedida con fundamento en lo establecido en el numeral 6 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965 en concordancia con el numeral 1 del artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo; numeral 1 del artículo 54; numeral 6° del artículo 63 y el numeral 11 del artículo 64 del Reglamento Interno de Trabajo y disposiciones del Reglamento del Fondo de Vivienda y Educación.

Es importante resaltar además, que se ha roto un elemento primordial de toda relación que es la confianza, para este caso, en la relación laboral que usted tiene con la empresa que se ha quebrantado debido a que usted, con su actuar, no acató ni dio cumplimiento a sus deberes y obligaciones haciendo caso omiso a las instrucciones dadas a través de los Reglamentos que gobiernan las relaciones entre la Compañía y sus trabajadores.

De otro lado, dejamos constancia que SINTRAEMSDES, no solicitó convocatoria al comité de despidos, conforme a lo estatuido en la cláusula 31 de la convención colectiva de trabajo vigente.

Le informamos que debe hacer las gestiones ante la Vicepresidencia de Gente TigoUne, con el fin de tramitar la liquidación de sus prestaciones sociales, las cuales le serán canceladas una vez haya aportado la documentación correspondiente.

Si lo desea, puede solicitar dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de su contrato de trabajo, una orden para practicarse el examen médico de retiro, para lo cual debe dirigirse al buzón: d-3920c@tigoune.com con el asunto examen médico de retiro.

En cumplimiento de lo dispuesto por el parágrafo 1º del artículo 29 de la ley 789 de 2002, adjunto a la liquidación de prestaciones sociales, entregaremos constancia de los comprobantes de pago de cotizaciones a la seguridad social y parafiscalidad correspondientes a los tres últimos meses de su vinculación laboral con la empresa...” (folios 59-61 archivo 05).

La conducta atribuida por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo se encuentra aceptada y no es objeto de discusión, ya que el apoderado de la señora Alicia Milena en el recurso de apelación expuso que ***no hay controversia respecto a que la demandante alquiló el inmueble adquirido con el préstamo otorgado, pese a que había una restricción para ello***; lo que debe verificarse es si el despido fue ilegal, por no haberse agotado el procedimiento contemplado en la **cláusula 31 de la Convención Colectiva de Trabajo**, cuyo contenido se transcribe a continuación:

“...Clausula 31ª. Estabilidad. Cuando un funcionario de la Empresa, debidamente facultado, estimare que es necesario despedir a un trabajador sindicalizado, así lo comunicará por escrito al Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces, quien pasará inmediatamente aviso al trabajador, con copia al Sindicato. Enterado el trabajador de la solicitud de despido, podrá, si lo estima pertinente y, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha de comunicación, si el caso fuere en Medellín, o de cinco días (5) hábiles, si el caso ocurre en parte distinta, presentar descargos por escrito, solicitar y allegar al área de Gestión Humana las pruebas e información tendientes a desvirtuar el hecho que se le imputa. El Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa o quien haga sus veces ordenará, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la solicitud, la práctica de las pruebas que sean conducentes para el esclarecimiento de los hechos, la cual se llevará a cabo por conducto del funcionario investigador que aquel designe para el efecto, término no superior a cinco (5) días hábiles.

Si el Sindicato estimare que la causal invocada no es justa, solicitará por escrito al Jefe del área correspondiente, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la fecha de la comunicación, si el caso fuere en Medellín o dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, si el caso ocurriere en parte distinta, la convocatoria del Comité de Despidos, integrado por dos (2) miembros de las Empresas y dos (2) del Sindicato, el cual deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al vencimiento del periodo probatorio y rendir su informe al Presidente,

debidamente fundado en la justicia o injusticia del despido propuesto, en el plazo de una (1) semana.

*El presidente decidirá, dentro de los tres (3) días siguientes, mediante Resolución motivada, si procede o no al despido y lo decretará, si así fuere el caso. **La recomendación del Comité no es obligatoria para el presidente.***

Si el presidente decidiere el despido con aplicación de la cláusula de reserva y no por alguna de las causales de despido justo, señaladas en la Ley, se pagará al trabajador una indemnización de acuerdo con la antigüedad, así: (...) ...” (Negritas fuera de texto, folios 318 y 319 archivo 014).

Está probado que la demandante fue afiliada de SINTRAESMDES Medellín desde el año 1992 hasta el día de su desvinculación, según certificación suscrita por el Presidente de la mencionada organización sindical, de fecha 4 de octubre de 2018 (folio 265 archivo 05).

Así mismo, está demostrado que, contrario a lo aducido en la respuesta a la demanda, UNE inobservó el procedimiento fijado en la cláusula 31 de la Convención Colectiva de Trabajo, porque si bien es cierto, el Líder de Relaciones Colectivas dirigió una carta al Vicepresidente Gente TigoUne el día 22 de mayo de 2018, con el asunto “*cumplimiento cláusula 31 Convención Colectiva suscrita entre UNE y SINTRAEMSDES*” relacionando a un grupo de trabajadores que habrían destinado de manera indebida los préstamos de vivienda, entre ellos la demandante (folio 55 archivo 014), también lo es que, allí se especificó que para estas personas “**se tramitarán los procesos disciplinarios**” acatando las disposiciones convencionales; pero **no hay constancia referente a que** -como lo establece la cláusula 31- **un funcionario de la empresa debidamente facultado, hubiere estimado necesario despedir a la trabajadora sindicalizada y que así lo comunicara al Vicepresidente de Gestión Humana y Administrativa** y que a su vez, éste pasara inmediatamente aviso

a la trabajadora, con copia al sindicato, activándose las etapas probatorias allí descritas según le asistiera interés a cada parte, pudiendo la organización sindical solicitar la convocatoria del Comité de Despidos al que hacen referencia las cláusulas 30 y 31.

No obstante lo anterior, en la referida cláusula 31 nada se estableció frente al eventual incumplimiento de las reglas fijadas para el despido de un trabajador sindicalizado, por parte del empleador; sumado a que, de todas maneras, en caso de haberse convocado al Comité de Despidos y éste hubiere estimado que la causal invocada no fuera justa, lo cierto es que dicho informe es catalogado en la Convención Colectiva como una mera *recomendación*, sin carácter obligatorio para el Presidente de la Compañía, tal como explicó el *a quo*.

Estando demostrado que, aunque finalmente el empleador no impuso una sanción disciplinaria –como se anunció en el informe–, sino que dio por terminado el contrato de trabajo, a la trabajadora se le garantizó la oportunidad de ser oída en diligencia de descargos para explicar las razones por las cuales estaba dando un uso distinto al inmueble adquirido con préstamo del Fondo de Vivienda y que debía destinarse al lugar de habitación de su familia, con la posibilidad de aportar y solicitar la práctica de pruebas; actuación en la que estuvo acompañada de dos representantes de la organización sindical, señores Gildardo López Arcila y Víctor Manuel Girón Ochoa, quienes también pudieron intervenir dando su apreciación (folios 54 a 58 archivo 05).

Más allá de lo explicado, advierte esta Judicatura que la multicitada cláusula 31 contiene una tabla de indemnización a

reconocer de acuerdo a la antigüedad del trabajador, para los casos en que “...el presidente decidiere el despido con aplicación de la cláusula de reserva y no por alguna de las causales de despido justo, señaladas en la Ley...”; presupuesto que no se ajusta al contexto de la demandante, porque su despido estuvo fundamentado en conductas calificadas como graves y que daban lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo, según el Código Sustantivo del Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo y Fondo de Vivienda y Educación, mas no en cláusula de reserva, no habiendo lugar al reconocimiento de la indemnización allí contemplada.

Por todo lo explicado, se confirmará la decisión de primera instancia en cuanto absolvió de la pretensión de indemnización por despido ilegal.

Respecto a que el despido fue injusto, por cuanto *la conducta endilgada no implicaba un incumplimiento grave del contrato de trabajo que diera lugar a su terminación, sino que da la posibilidad a la empresa de obligar a la demandante a cancelar la totalidad de la deuda, según el artículo 27 del Reglamento de Vivienda;* tenemos que:

La norma citada por el apoderado de la demandante, establece lo siguiente: “...**artículo 27:** La falsedad en la documentación o en la información presentada para obtener el préstamo, así como el uso del préstamo para fines distintos de aquellos para los que se otorgó, dará lugar a la pérdida del derecho a dicho préstamo; **si ya se hizo efectivo total o parcialmente, ocasionará la obligación de la cancelación total de la deuda sin perjuicio de las sanciones legales o administrativas a que haya lugar...**” (Negritas fuera de texto, folio 236 archivo 014).

Del texto citado se extrae que efectivamente, de acreditarse un uso del préstamo de vivienda para fines distintos a los otorgados –como fue aceptado en el recurso de apelación–, el empleador cuenta con la posibilidad de exigir su cancelación total, como sugiere el recurrente; sin embargo, también habilita la aplicación de las sanciones legales o administrativas a que hubiere lugar.

En todo caso, si existiere alguna duda o discusión respecto a lo preceptuado en el Reglamento del Fondo de Vivienda y/o su aplicación al caso concreto, es claro que la conducta en que incurrió la demandante está calificada en el Reglamento Interno de Trabajo como grave y da lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, ya que el hecho endilgado está inmerso en “...11. **Utilizar indebidamente los beneficios, préstamos, solicitud de permisos, licencias y/o auxilios monetarios que otorga la Empresa al trabajador** o su familia o engañar a la misma con el fin de lograr obtención de los mismos...” (artículo 64 numeral 11, folios 363 y 364 archivo 014).

Con relación a lo anterior, el **artículo 20 del Reglamento de Vivienda** establece que “...**el inmueble será destinado exclusivamente para la habitación del adjudicatario y su grupo familiar. El inmueble no podrá ser dado en arrendamiento por el adjudicatario sin previa autorización del Comité de Vivienda, el cual la otorgará, estudiadas las razones que así lo justifiquen y por un término prudencial...**” (Negritas fuera de texto, folio 234 archivo 014).

No siendo de recibo lo aducido por la demandante en la diligencia de descargos, al manifestar que no tenía conocimiento de tal disposición y tampoco lo afirmado por el apoderado en el

recurso, al sostener que *la demandada no probó que el Reglamento Interno de Trabajo se había publicado en las condiciones exigidas por el ordenamiento jurídico*; versiones no creíbles, para el caso de una trabajadora como la demandante, con antigüedad superior a 26 años en el Grupo Empresarial –tomó posesión como mecanógrafa en Empresas Públicas de Medellín el día 30 de octubre de 1991, formando parte de EPM Telecomunicaciones S.A. E.S.P. desde el 1º de julio de 2006, folio 49 archivo 014-.

Además, **en la escritura pública** de compraventa No 2.141 del 14 de noviembre de 2008 de la Notaría Décima del Círculo de Medellín, **donde se constituyó hipoteca sobre el inmueble adquirido en favor de su empleador UNE EPM Telecomunicaciones, hay constancia de que “...los deudores se obligan además a destinar el inmueble de que se trata, para habitación de su propia familia...”**, lo que demuestra que la **señora Alicia Milena sí conoció tal condición**, puesto que suscribió dicho documento ante Notario Público (folio 80 archivo 014), hecho que controvierte lo manifestado en diligencia de descargos donde afirmó no haber leído esta cláusula: “...Si, yo firme la escritura, pero uno de la emoción de la entrega uno ni lee lo que le ponen a firmar...” (folio 240 archivo 014).

Anotándose que no se trató de un procedimiento aislado, particular o exclusivo para con la demandante, teniendo en cuenta que en el reporte de visita suscrito por A&B Inmobiliaria S.A.S. de fecha 22 de mayo de 2018, dirigido a UNE, se relacionan 185 visitas positivas en donde los empleados deudores sí habitaban los inmuebles y dos que no los habitaban (folios 68 a 74 archivo 014) y en carta de la misma fecha remitida al Vicepresidente Gente TigoUne, se incluyeron 30 colaboradores por

presuntamente haber destinado de manera indebida los préstamos de vivienda otorgados por la empresa (folios 55 y 56).

De acuerdo a lo expuesto, la terminación del contrato de trabajo sí estuvo fundamentada en una justa causa calificada como grave, plenamente comprobada y aceptada por la parte demandante desde la diligencia de descargos, donde informó que en el inmueble adjudicado con el préstamo del Fondo de Vivienda no estaba habitado por ella, sino que allí vivía una inquilina.

En lo referente a que *las circunstancias para arrendar el inmueble fueron la necesidad de facilitar las condiciones de vida de la madre de la demandante, como persona de la tercera edad con limitaciones de movilidad*; debe indicarse que **el mismo Reglamento de Vivienda contempla la posibilidad de solicitar autorización al Comité de Vivienda para arrendar el inmueble**, estipulándose en el artículo 20 que **se otorgará el permiso, previo estudio de las razones que así lo justifiquen** y por un término prudencial, sin que exista constancia de haberse tramitado tal petición por la demandante, sino que de manera autónoma cambió la destinación de vivienda familiar y procedió a alquilarla, contrariando las disposiciones que restringían proceder en ese sentido, las cuales había aceptado y se había comprometido a observar.

Así las cosas, **esta Sala de Decisión Laboral encuentra procedente confirmar la Sentencia de Primera Instancia, en todas sus partes**, incluyendo lo relativo a la condena en costas.

COSTAS:

Se condenará en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante, al no haber prosperado el recurso de Apelación; fijándose las agencias en derecho en suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente (\$580.000) en favor de la demandada; conforme a lo establecido en el artículo 365 del Código General del Proceso y el Acuerdo 10554 de 2016 expedido por el Consejo Superior de la Judicatura.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, **EL TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Se **CONFIRMA en todas sus partes, la Sentencia** de la fecha y procedencia conocidas que por vía de **Apelación** se revisa; de conformidad con lo explicado en la parte considerativa de esta Sentencia.

SEGUNDO: Se **condena** en Costas en esta Segunda Instancia a cargo de la demandante **ALICIA MILENA BERDUGO LÓPEZ**, fijándose las agencias en derecho en suma equivalente a medio salario mínimo legal mensual vigente (\$580.000) en favor de **UNE EPM Telecomunicaciones S.A.**; según lo indicado en la parte motiva.

TERCERO: Lo resuelto se notifica por **EDICTO** en el término de un (1) día; se ordena devolver el proceso al Despacho de origen. En constancia se firma por quienes en ella intervinieron.


Las Magistradas,



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ
Magistrada Ponente



LUZ PATRICIA QUINTERO CALLE



LUZ AMPARO GÓMEZ ARISTIZÁBAL



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SECRETARIA SALA LABORAL
EDICTO VIRTUAL

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Proceso : Ordinario de Segunda Instancia
Demandante : **ALICIA MILENA BERDUGO LÓPEZ**
Demandado : **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**
Radicado : **05001 31 05 016 2019 00057 02**
Providencia : Sentencia
Temas y Subtemas : Laboral individual – indemnización convencional o legal por despido sin justa causa -.
Decisión : Confirma Sentencia absolutoria de Primera Instancia
Sentencia No : 232

FECHA SENTENCIA: 8 de noviembre de 2023

Fijado viernes 10 de noviembre de 2023 a las 8:00 a.m.

Desfijado viernes 10 de noviembre de 2023 a las 5:00 p.m.

Lo anterior con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 ibídem. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del termino de fijación del edicto.

RUBEN DARIO LÓPEZ BURGOS
Secretario