



SENTENCIA

PROCESO	Ordinario laboral
DEMANDANTE	Ramón Antonio Gutiérrez Varón
DEMANDADO	Scala Ingenieros S.A.
RADICADO	05 001 31 05 021 2019 00754 01
TEMA	Contrato realidad, despido injustificado y consecuencias.
DECISIÓN	Confirma sentencia

Medellín, quince (15) de diciembre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha anunciada, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín procede a desatar el recurso de apelación presentado por la parte demandante en el proceso de la referencia. La sala, previa deliberación, adopta el proyecto presentado por el magistrado ponente, que se traduce en la siguiente sentencia.

Pretensiones

Solicitó el demandante se declarara que existió un contrato realidad a término fijo inferior a un año, entre el 1.º de agosto de 2019 y el 24 de septiembre del mismo año, y, como consecuencia de ello, procedía el pago de prestaciones sociales y vacaciones, junto con la sanción por mora establecida por el artículo 65 del CST.

Además, que se estableciera que existió un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, entre el 25 de septiembre de 2019 y el 25 de marzo de 2020, pero que fue finalizado en forma unilateral y sin justa causa por el empleador cuando le faltaban 4 meses y 17 días, el 8 de noviembre de 2019. Asimismo, en virtud de lo anterior, que se condenara al pago de indemnización por despido sin justa causa, a la

suma de \$470.000 por concepto de horas extras, y a la indemnización moratoria por 7 días de retraso en la cancelación de la liquidación.

Hechos

Relató que ingresó a laborar con la sociedad demandada el 1.º de agosto de 2019, a través de contrato de prestación de servicios por espacio de un mes, tiempo que se le indicó correspondía a un periodo de prueba, que si era superado, conllevaría su vinculación mediante convenio laboral, sin que ese término fuese cumplido, pues la relación civil se extendió hasta el 24 de septiembre de 2019.

Expuso que la remuneración pactada fue de \$2.500.000, a efectos de desempeñarse como coordinador BIM, atendiendo su profesión como ingeniero civil, ejerciéndose respecto de él subordinación, en consideración a que, si bien se excluía dentro del acuerdo escrito, en la realidad cumplía horario de más de 8 horas diarias, y contaba con un jefe directo que era Rolando Baena Calle, quien incluso le pedía trabajados por fuera del horario laboral, a lo que se suma el que debía pedir permisos para ausentarse, por lo que entiende presentes los 3 elementos del contrato de trabajo.

Señaló que la demandada actuó de mala fe, y pretendía exonerarse del pago de prestaciones sociales y aportes a seguridad social, debido a que el periodo de prueba podía hacer parte del contrato laboral.

Mencionó que el 25 de septiembre de 2019 suscribió contrato de trabajo a término fijo por seis meses con la accionada, el cual fue finalizado en forma anticipada y sin justa causa. En torno a este último evento, dio cuenta de una reunión sostenida con el representante legal de la empleadora y el Sr. Rolando Baena el 31 de octubre de 2019, en la cual se realizó una tarea para el cálculo de unos sobre costos, misma que no fue posible culminar en esa jornada, por lo que pidió permiso para enviar la información al día siguiente, lo cual efectuó el 1.º de noviembre a las 11:40 a.m., luego de lo cual salió para una cirugía respecto de la cual había pedido permiso.

Agregó que el 6 de noviembre de 2019 se retomó el tema, y se planteó un nuevo escenario de solución que solo logró completar y enviar al ingeniero Luis Urrego a las 10:38 p.m., para reunirse al otro día a las 9:30 a.m., cuando al ser indagado respecto de la manera en que se efectuó la propuesta, el ingeniero Rolando arrojó su celular, lo empujó y le dijo que no quería trabajar más con él, luego de lo cual conversaron, y se le puso de presente que si no renunciaba, le tendría que dañar la experiencia y la imagen profesional.

Indicó que en respuesta esa conversación, en la tarde del 7 de noviembre remitió correo electrónico donde informaba que no iba a renunciar, debido a que su trabajo siempre había sido excelente, sin presentar llamados de atención; por lo que fue citado a descargos a desarrollarse al día siguiente, entendiendo que se trataba de una represalia, pues tenían como fundamento temas ajenos a los que motivaron la discusión, invocando supuestos incumplimientos que realmente no se presentaron, actuando de mala fe.

Refirió que el 8 de noviembre de 2019 se le entregó la carta de despido con justa causa por la coordinadora de recursos humanos, la cual consideraba arbitraria debido a que los descargos vulneraron el debido proceso, al indagarse frente a unos aspectos, por los cuales respondió, y fue finalizada su relación por otros, de los cuales no pudo defenderse.

Esgrimió que, al ver la carta de finalización del contrato, presentó explicaciones sobre las circunstancias que en ella se consignaban, particularmente lo relativo al proyecto “Black Horse”, entendiendo que la decisión adoptada por la empresa constituía un acoso laboral, pues realmente su actuación no conllevó la pérdida de la propuesta económica para su construcción, dado que, al contrario, cumplió a cabalidad con sus actividades y obligaciones, y solo se ha buscado desacreditarlo profesionalmente al no querer renunciar.

Finalmente, manifestó que inicialmente no le fueron entregadas las herramientas para el cabal ejercicio de sus funciones, y que se presentó

una tardanza en el pago de las prestaciones sociales, debido a que aun cuando el despido se dio el 8 de noviembre de 2019, solo fueron canceladas hasta el día 15 del mismo mes y año, sin incluir la indemnización por despido, generándose una serie de perjuicios económicos.

Contestación

El apoderado judicial de la accionada sostuvo que efectivamente se habían pactado unos honorarios de \$2.500.000, pero bajo un contrato real de prestación de servicios sin subordinación, que se celebró por escrito y se extendió hasta el 24 de septiembre de 2019. Además, aceptó la celebración de un contrato de trabajo a término fijo por 6 meses; el envío del resultado del cálculo de sobrecosto el 1.º de noviembre de 2019; la reunión sostenida con el Sr. Rolando Baena luego de un incidente; la remisión de un correo por el demandante donde informó del deseo de permanecer en la empresa; y la entrega de la carta de despido con justa causa.

En cuanto a las demás situaciones consignadas en la demanda, pregonó que no eran ciertas, no le constaban o no correspondían a verdaderos hechos, luego de lo cual se opuso a las pretensiones y presentó las excepciones que tituló de la siguiente manera: prescripción e inexistencia de la obligación.

Sentencia de primera instancia

El Juzgado Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, el 23 de junio de 2022, absolvió a la sociedad Scala Ingenieros S.A.S. de todas las pretensiones incoadas en su contra, e impuso condena en costas al actor.

Para adoptar tal decisión, en lo que respecta al punto concreto de apelación, encontró que la justa causa invocada para finalizar la relación laboral se había acreditado con la prueba recaudada, por lo que no procedía la reclamación indemnizatoria.

Apelación

La decisión adoptada en primera instancia fue recurrida en apelación por la apoderada de la parte demandante, quien lo sustentó en los siguientes términos:

Encontró desatinado que se debiera probar que el correo se había enviado con autorización era el trabajador, y le endilgue una carga probatoria que es del empleador. Hubo tan mala fe del ingeniero Rolando, dando una autorización de enviar un correo, únicamente porque en los descargos se había indicado al actor que habían perdido una licitación por su culpa, aun cuando el mensaje permite establecer que no fue por su responsabilidad.

Destaca que el juzgado no puede justificar una justa causa de despido en el envío de un correo sin autorización, cuando se remitió con copia al ingeniero Rolando, que era quien debía probar que ello no hacía parte de su autorización, dado que toda propuesta, correcta o no, debía contar con su visto bueno.

Consideró que no resulta entendible que se base la sentencia absolutoria en una presunta afectación, que no está probada dentro del proceso, lo cual no podía comprobarse con testimonios de familiares llamados a favorecer al empleador, sino que se requería probarse bajo otro medio la afectación no solo monetaria, sino en la reputación. Resaltó entonces que no aparecía claro el incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador, lo cual debía probarlo el empleador.

Afirmó que se llevó como testigo a una persona de talento humano, quien dijo que el demandante incumplió con sus obligaciones, y presentó mal unos costos, sin tener la menor idea del tema por ser de talento humano, y no ser ingeniera civil, lo que entendió denotaba un interés de favorecimiento, sin conocer las razones de tiempo, modo y lugar sobre los hechos, que lo hacía desajustado a la realidad, máxime

cuando no tenía evidencias y solo se basaba en lo que le habían dicho los ingenieros Rolando y Luis.

Frente al ingeniero Luis, también criticó la versión entregada al calificarla de desajustada porque tampoco es ingeniero civil y tampoco conocía del correo, lo que implicaba que no pudiera saber si había o no autorización. Se trataba de un correo con una propuesta, donde los descargos se presentaron con anterioridad a la relación de ese correo, y se evidencia la mentira del empleador al decir que esto era parte del incumplimiento de las obligaciones a su cargo, que habían generado la pérdida de la licitación.

Expuso que el fallo constituye una violación a todos los derechos fundamentales del trabajador, porque no podía despedirse a alguien con una carga que no es clara en la relación de los hechos y con unos testimonios que no aportan nada al proceso. Destacó que se violentó el debido proceso conforme el Decreto 1072 de 2015, por lo que solicitó al juez de segunda instancia verificar la situación y el incumplimiento endilgado al trabajador.

Alegatos

Vencido el término para la presentación de alegaciones, el demandante hizo uso de esta oportunidad, y se encargó de expresar lo siguiente:

Expuso que se presentó una gran irregularidad en la decisión de primer grado, al dejar de tener en cuenta que se tomó una represalia ante la negativa de renunciar, debido a que para ese momento no se le había llamado a descargos ni se había presentado incumplimiento en alguna de las cláusulas y obligaciones del contrato de trabajo, pues, por el contrario, se ejercían las funciones incluso por fuera del horario laboral, donde simplemente se realizaron unos descargos, describiendo situaciones desajustadas a la realidad, que no se corresponden con lo expuesto en la carta de terminación del contrato.

Esgrimió además lo siguiente:

Resulta totalmente claro que la empresa demandada no tenía razones jurídicas que soportaran dicho despido y es por ello que en estos descargos comienzan a mencionar temas y supuestos incumplimientos que nunca habían sido expuestos y no existen pruebas acerca de ellos, pues jamás existió un llamado de atención, sencillamente existían solicitudes de ajustes o cambios que eran solicitados por el mismo Ingeniero Rolando, puesto que en varias ocasiones el daba unas instrucciones basada en unos posibles escenarios y luego las cambiaba y esto no quiere decir que mi poderdante se equivocara en los resultados, sencillamente debía ajustarlos o cambiarlos por instrucciones del mismo Ingeniero Rolando Baena Calle. ¿Entonces si el trabajador sigue instrucciones del empleador y como jefe este se equivoca es acaso justo que el trabajador cargue con esta responsabilidad y por ello sea despedido?.

Es inaudito todos y cada uno de los asuntos que motivaron los descargos, pues simplemente eran conjeturas y hasta temas alejados de la realidad y tergiversados que pretendían sustentar dicho despido. Dentro de los descargos la empresa demandada expone que mi defendido no entrega la información solicitada, argumento totalmente falso, pues esta empresa no tiene como soportar dicha aseveración, pues de ser así seguramente en su momento habrían efectuado a mi defendido un llamado de atención, pero esto nunca ocurrió. Cómo es posible incluir información falsa para soportar la caprichosa e injusta decisión del Ingeniero y Representante Legal de la empresa demandada, estos descargos comprueban la mala fe de dicho despido y sobre todo que el Juez de primera instancia avale dichas irregularidades.

Después de presentarse por escrito la respuesta a estos descargos por parte de mi prohijado el día 8 de noviembre de 2019, se le entrega de manera personal carta de terminación de contrato con justa causa por parte de la señora Luz Alexandra Peláez Ospina, coordinadora de recursos humanos de la empresa demandada. Carta de terminación que resulta totalmente arbitraria de los derechos laborales de mi defendido por cuanto la razón del despido es totalmente diferente a la razón por la cual el Ingeniero Rolando toma dicha decisión de no querer trabajar con el demandante y de la misma es una razón diferente a la que se manifestó en los descargos, lo que equivale decir que si bien es cierto se realizaron unos descargos, estos no cumplieron con el debido proceso establecido en la norma, por cuanto no pudo defenderse respecto del asunto que motivo el despido. Pues se aclara nuevamente que a los descargos se citó por una razón de la cual el demandante explicó y aclaró con detenimiento y precisión, pero fue despedido por una razón de la cual él no pudo ni defenderse. Dicho despido es una violación flagrante de los derechos laborales de mi prohijado y no tienen un respaldo jurídico que motive una justa causa.

Además, señaló que no generó resultados erróneos, sino que calculó diferentes escenarios propuestos por el ingeniero Rolando, buscando el más ideal, pero además afectando las indicaciones del ingeniero calculista, en cuanto a la seguridad y estabilidad del proyecto, por temas de ética.

Mencionó que el correo del 8 de noviembre de 2019, que acompañó la carta de terminación, no se incumplió ninguna obligación, debido a que incluso iba con copia al ingeniero Rolando, máxime cuando nada podía salir sin su autorización, lo que comprueba que no se extralimitó en sus funciones, y que la decisión de terminar el contrato se adoptó sin contar con los elementos probatorios suficientes para demostrar la causa y su justeza, debido a que bastaba con opiniones o apreciaciones personales.

A su vez, hizo referencia al artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015, donde se prevé un procedimiento cuando la causal de terminación del contrato viene dada por un rendimiento deficiente, ante lo cual advirtió que tal proceder no se había desplegado, para luego señalar:

El Juez se extralimitó en su interpretación dejando de lado lo sustancial de la normal. Lo que se haya dicho en el proceso no tiene justificación en cuanto al despido porque esto no se había mencionado en la carta y la interpretación del Juez fue lo que llevó a absolver al demandado, prácticamente que le salvó el proceso y también le da credibilidad a unos testimonios amañados y que quedó dentro del proceso son familia del demandando y que desconocían las circunstancias de tiempo modo y lugar frente a la extralimitación de supuestamente enviar un correo sin autorización y que por ello se perdió mucho dinero, pues no conocían sobre la autorización y dos tampoco presentaron pruebas del detrimento patrimonial de la empresa.

Frente a los argumentos del Juez para absolver al demandado se presentan varias preguntas:

1. ¿El demandado dentro del proceso presentó alguna prueba de las especificaciones del contrato frente a las obligaciones que debía desempeñar el demandante, que no podía enviar correos?
2. ¿Luego el demandante no era el encargado de las licitaciones y presupuestos, resultaría lógico que debe enviar correos?
3. ¿Pero Luis el testigo dijo en su oportunidad que nada se enviaba sin autorización del demandado?
4. ¿Es que acaso el demandante necesitaba autorización para enviar cualquier correo?

Existen serias incongruencias, primero no es claro que debía existir autorización para enviar ese correo, segundo no existe prueba que el demandante lo envió sin autorización es tan así que le copio al mismo Ingeniero Rolando y tercero si nada pasaba sin su autorización, entonces porqué decir que el Ingeniero desconocía los valores enviados si él mismo fue quien autorizó dicho presupuesto. Qué intenciones podría tener el demandante de pasarse estas instrucciones. Queda en este proceso como si el demandante hubiese tenido la intención de causar un daño y pese a esto también que tenía la carga de la prueba de demostrar que el (sic) tenía autorización para enviar este correo. Es que acaso existe la prueba que el demandante no la tenía. Según el

Juez una premisa que claramente no se ajustaba a este caso, esto es más para temas civiles o comerciales, pero no pueden hacerse interpretaciones para arreglar un proceso para favorecer al demandando, aún (sic) cuando se vulneran los derechos del trabajador y que el demandado tenía la carga de la prueba para demostrar y no lo hizo.

Claramente el demandado iba a acomodar dichos testimonios, porque estas personas trabajan con él y son de su familia. Pero solo fueron palabras no se tienen pruebas escritas de ello. No existen pruebas como tal, simplemente se deduce de unos testimonios. Pero la prueba fehaciente es la carta de despido que no cumple con la norma y un procedimiento de despido que tampoco cumplen la norma

Culminó su intervención, invocando la sentencia CC C593-2014, que trata del procedimiento para sanciones en el CST, y pidiendo la revocatoria de la decisión de primer grado.

CONSIDERACIONES

Se revisará la sentencia de primer grado en lo que respecta exclusivamente a las circunstancias bajo las cuales se dio por finalizado el contrato de trabajo a término fijo por seis (6) meses que celebraron las partes el 25 de septiembre de 2019.

Para ello, se partirá de la base que está fuera de discusión que dicha relación laboral llegó a su fin por decisión unilateral adoptada por el empleador, quien el 8 de noviembre de 2019 comunicó la decisión al trabajador.

En este orden de ideas, partiendo de la existencia de un despido, que sería el primer elemento que estaría llamado a probar el trabajador cuando reclama el pago de una indemnización por despido sin justa causa, realmente debe verificarse en esta oportunidad, las siguientes situaciones:

1. Si el empleador invocó o no una justa causa para terminar el contrato de trabajo al momento en que finalizó la relación laboral.

De cara este primer aspecto, es necesario destacar que conforme lo dispone el parágrafo del artículo 62 del CST, *«la parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos»*.

2. Si realmente se estaba o no en presencia de una justa causa para despedir.

Con relación a este punto, debe tenerse presente que el ya mencionado precepto 62 del CST, se encarga de consagrar en su literal a) las causales que dan pie a un despido injustificado. A estos motivos de carácter legal, se suman los eventos que de forma particular rijan el vínculo laboral, que pueden estar previstas en el contrato laboral, en el reglamento interno de trabajo, o en algún otro sustento normativo que gobierne a las partes.

3. Si se permitió o no el ejercicio del derecho de defensa y contradicción al trabajador, previo a comunicársele el despido.

En cuanto al aspecto formal, es decir, el trámite adelantado de manera previa a verificarse la terminación del contrato, debe partirse de la base que al momento de endilgarse una justa causa de terminación de un contrato de trabajo, resulta necesario que se brinde la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, siendo escuchado por parte del empleador respecto de los actos o hechos que se le imputan, en la medida que se ha establecido que la presentación de una justa causa de terminación del contrato de trabajo, implica una acusación, la cual exige una posibilidad o garantía para desvirtuarla.

No quiere decir lo anterior que el despido se constituya en una sanción disciplinaria, debido a que realmente no tiene como propósito que se adopten medidas correctivas por parte del trabajador, pero no por ello deja de ser una consecuencia de suma relevancia ante una presunta falta, lo que torna en entendible la necesidad de que la persona sea

escuchada, y pueda brindar las explicaciones del caso si lo considera pertinente.

Frente al tema, se encuentra pertinente traer a colación una providencia dictada por la H. Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral, como es la CSJ SL 2351-2020, donde esta alta corporación expone que, si bien el despido no es una sanción disciplinaria y por tanto no es necesario agotar el procedimiento previsto para estas, si es necesario establecer unos límites al empleador y garantizar el ejercicio del derecho de defensa del trabajador, como parte débil de la relación laboral.

Como lo dijo esta Sala en la sentencia SL15245 de 2014, lo antes expuesto no significa que el empleador no tiene límites al momento de tomar la decisión del despido con justa causa, pues, de vieja data, esta Corte ha venido reconociendo garantías del «derecho de defensa» en la forma como el empleador puede hacer uso de la decisión de finalizar el vínculo con base en una justa motivación, en arreglo a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico laboral. Estas garantías se pueden resumir así:

- a. La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos¹.
- b. La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.
- c. Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;
- d. Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.
- e. La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido [...]

4. Si la justa causa que se invoca como motivo de terminación del vínculo, fue o no debidamente probada por parte del empleador.

¹ El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997.

En torno a este último punto, debe hacerse referencia a la posición que de tiempo atrás tiene fijada la Corte Suprema de Justicia, quien por ejemplo en sentencia CSJ SL, 21 nov. 2003, rad. 21595, puntualizó:

Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador. Pero no puede servir para esa demostración la simple carta de despido o cualquier otro medio de convicción que acredite simplemente los fundamentos alegados o las disposiciones infringidas, sino que es necesario que se demuestre que realmente el trabajador incurrió en las faltas que se le atribuyen. Y es que no puede perderse de vista que unos hechos motivantes de un despido constituyen una acusación, y esta no se prueba con su simple afirmación, sino con los elementos que la configuran y la reflejan, de manera que lleven al juzgador a la inequívoca conclusión de que el hecho existió y fue cometido por el inculpado. Esta apreciación es, de otro lado, un desarrollo del principio de la presunción de inocencia, la cual solo puede ser desvirtuada cuando se demuestre la culpabilidad del acusado. (Subrayado fuera del texto original).

Una vez presentado el panorama normativo que rige el asunto, es necesario descender al caso concreto, y analizar las pruebas que fueron recaudadas en forma oportuna dentro del trámite procesal, en la medida que serán la base para resolver en esta sede (artículo 164 del CGP).

Como soportes documentales de relevancia para definir lo concerniente a la finalización del contrato de trabajo a término fijo por seis (6) meses, celebrado el 25 de septiembre de 2019, se encuentran los siguientes:

1. En el contrato de trabajo suscrito por las partes, particularmente en la cláusula octava, se establecen justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.
2. Acta de diligencia de descargos llevada a cabo el 8 de noviembre de 2019, donde se indagó respecto de un informe de presupuesto de lleno y excavación para Lebrija. También respecto de imprecisiones cometidas en el presupuesto enviado a Juan Carlos Domínguez de Black Horse Developments.

3. Comunicación de citación a diligencia de descargos del 7 de noviembre de 2019, donde se informa como motivo, la no entrega de la información solicitada.
4. Respuesta atinente a los puntos indagados en la diligencia de descargos. Al hacer referencia al tema de Lebrija, se indica que, si se entregó la solicitud de información dentro del plazo establecido, además de lo cual brinda explicaciones de las razones por las cuales se presentaron distintos resultados, expone las condiciones en que ha desarrollado sus tareas, la maneja correcta como se ha desempeñado y las dificultades presentadas a partir del comportamiento del dueño de la empresa. A la comunicación anexó un total de 9 imágenes.
5. Carta de terminación del contrato de trabajo del 8 de noviembre de 2019, en donde como anomalías se mencionan:
 - Falta al deber de cuidado. No ejecutando las tareas con la rigurosidad debida, generando imprecisiones en los informes entregados.
 - Extralimitarse en sus funciones al enviar, un presupuesto y “una propuesta vinculante” en un proceso de selección, sin contar con el visto bueno ni tampoco autorización del Representante Legal. Comprometiendo la empresa en grandes negocios, sin tener atribuciones para esto.
 - Ejecutar la labor encomendada sin seguir los lineamientos brindados por Gerencia General.

Más adelante, se enuncian disposiciones propias del reglamento interno de trabajo -preceptos 59 literales e) y j), y 64 literales a), b), r) y t)-, así como del Código Sustantivo del Trabajo -artículos 58 numerales 1) y 2), y 62 numerales 6), 9), 10) y 13-.

6. Documento donde se responden interrogantes relacionados con Juan Carlos Domínguez de Black Horse Developments, donde se explica el proceso desarrollado con esta persona, y la intención de perjudicarlo con que cuenta el ingeniero Rolando, al crear situaciones para poder sacarlo de la empresa.

Por su parte, de cara a las pruebas recaudadas en audiencia pública, se destaca lo siguiente:

El señor *Rolando Baena Calle* como representante legal de la demandada con relación a la terminación del contrato de trabajo manifestó que se hicieron alertas verbales y observaciones respecto de la gestión del trabajador dentro de reuniones internas, al brindar distintas informaciones suministradas a los clientes frente a un mismo proyecto, lo cual socavó la confianza de uno de ellos, haciendo referencia puntualmente al tema Lebrija que impidió el pago de mil millones debido a la falta de sustentación de una reclamación, ocurriendo lo propio con el tema Black Horse donde se sumó indebidamente unas celdas de Excel, lo que impidió concretar el contrato, además de lo cual se remitió una oferta vinculante sin autorización.

Por su parte el actor *Ramón Antonio Gutiérrez Varón* expresó que dentro su labor en la compañía sus funciones incluían realizar modalizaciones con un software y realizar presupuestos con base en los resultados de dicha herramienta, estando autorizado por parte del ingeniero Rolando para enviar los presupuestos a los clientes, una vez él los aprobaba, lo cual ocurrió particularmente con la empresa Black Horse Developments, en donde había un error en el presupuesto de la parte eléctrica que él había realizado, que se mantuvo después de la revisión del ingeniero. Respecto del proyecto Lebrija expuso que no hizo el presupuesto inicial, y lo que ocurrió es que en el estudio de suelos se indicaba una profundidad a suelo firme a diferentes alturas, que luego no se compadecía con lo encontrado en campo, lo que motivo que el ingeniero planteara distintos escenarios para llevar al cliente, que conllevaron diferentes resultados, sin que se presentara error en los cálculos.

Katerine Victoria Pérez Gutiérrez, en su condición de testigo, manifestó que trabajó con la demandada entre mayo de 2019 hasta abril de 2022, luego de lo cual indicó que fue testigo de los descargos rendidos por el actor, que estuvieron acompañados de unos anexos que iba leyendo, sin conocer las razones por las cuales fue finalizado el vínculo, pero advirtiendo que en dicha diligencia se expuso un tema de un proyecto

en Santander donde se revisaban unas cantidades y no se llegó a una conciliación final.

Por su parte *Luz Alexandra Peláez Ospina*, dijo ser abogada, y haber trabajado con la demandada inicialmente entre 2012 y 2015, y luego como directora de talento humano desde el 2017 hasta mayo de 2021. Señaló que el contrato de trabajo terminó por unos errores en unos cálculos, y, además, haber enviado a un cliente, sin autorización de la gerencia, una propuesta vinculante que llevó a que se perdiera la oportunidad en la licitación en la que se estaba participando. Agregó frente a los errores en los cálculos, que no participó en ninguna de las reuniones, pero si converso con los ingenieros Rolando y Luis, porque las fallas que se presentaron llevaron a que no se reconocieran unos dineros que eran importantes para la empresa por parte del FIT de Bancolombia, alrededor de mil millones de pesos, mientras que respecto de la propuesta vinculante tuvo conocimiento directo, pues tuvo acceso al correo donde el demandante envió el presupuesto y la propuesta vinculante sin autorización de la gerencia a la empresa Black Horse, a Juan Carlos, debido a que no estaba autorizado para enviarla directamente, pues nadie en la empresa lo estaba, debido a que ese contacto con el cliente lo realizaba directamente la gerencia, y solamente se podía establecer comunicación directa para un presupuesto o detallar algunas cosas.

Reafirmó que el envío de propuestas vinculantes solo lo podía hacer la gerencia, pues se trataba de una instrucción clara dada por el ingeniero Rolando, aun cuando para hacerla se le ayudara al interior de la empresa para estructurarla, era el gerente quien la redactaba y la enviaba, sin que hubiera presenciado que dicha directriz se le diera al demandante, aun cuando si conocía que esa era la manera de actuar del ingeniero Rolando, y era algo que se tenía claro en la empresa. Anotó también que Rolando se había comprometido en enviar la propuesta el día martes, pero el actor se adelantó, y sin autorización la remitió el viernes, lo cual se conoció por la respuesta de recibido del destinatario que sorprendió al gerente. Finalmente dijo desconocer prueba documental de incumplimiento de obligaciones del actor o de llamados

de atención que se le hayan realizado en forma previa a la diligencia de descargos.

Finalmente, el testigo *Luis Fernando Urrego Botero* manifestó que estudiaba ingeniería civil y trabajó con la demandada desde 2011 hasta mayo de 2020, desempeñando el cargo de gerente de proyectos aproximadamente por los últimos cinco años. Informó que hubo un problema con el proyecto Lebrija, donde se solicitaron escenarios diferentes para el tema de excavación y llenos, debido a que había diferencias con lo solicitado por el cliente que implicaba sobre costos, por lo que se pidió a Ramón concretar una información para la reclamación, pero siempre daba un dato diferente, por lo que se le requirió concretar la situación, debido a que se presentaban fallas en la información suministrada al cliente. Destacó entonces que hubo un error en la labor del demandante, porque desarrollando la misma actividad entregaba resultados diferentes que se compartía con el cliente, quien evidenció la falla y lo expuso en reuniones, sin recibir explicación del actor sobre por qué eso ocurría, lo que finalmente conllevó que no se reconocieran las cantidades reclamadas, además de lo cual se perdió confianza por parte del cliente.

Dentro de su relato además menciono que no conoció instrucción de que no se podía enviar propuestas al cliente, simplemente el ingeniero Rolando decía quien la remitía, pero siempre bajo instrucción de él, una vez la había revisado.

Una vez destacada la prueba que fue recepcionada, al pasar a analizarla a partir de los elementos de la sana crítica, conforme lo establece el artículo 61 del CPTSS, se encuentra que se comparte la decisión adoptada por el funcionario de primera instancia, a pesar de los reparos que realiza la profesional del derecho que representa al demandante, tanto al sustentar el recurso de apelación como al presentar las alegaciones ante esta corporación.

Es importante para tal efecto destacar, que aun cuando se hace especial énfasis en la falta de prueba documental que sustente las

justas causas esgrimidas por el empleador al momento de finalizar la relación laboral, lo cierto es que en este tipo de eventos no se está ante una tarifa legal de prueba o la necesidad de presentar un medio solemne, pues contrario a ello, existe libertad probatoria, salvo que la ley disponga lo contrario, tal como se desprende del artículo 51 del CPTSS.

Con este presupuesto inicial, debe clarificar la Sala que medios de prueba distintos al documental también encuentran cabida a la hora de acreditar un hecho, de allí que la prueba testimonial sea necesariamente analizada, obviamente, bajo un estudio riguroso que permita establecer lo que comúnmente se denomina la *ciencia del dicho*, es decir, las razones por las cuales la persona conoce lo que afirma.

En torno a la valoración de la prueba testimonial, señala la Corte Constitucional en la sentencia CC SU129-2021 lo siguiente:

66. Las reglas que se refieren a la evaluación de los aspectos subjetivos del interrogado, son las siguientes: (i) el juez debe valorar si aquel está incurso en alguna de las causales de inhabilidad, absoluta[96] o relativa,[97] para rendir el testimonio. (ii) Igualmente, le corresponde resolver la tacha del testigo que presente alguna parte,[98] cuando éste sea sospechoso por razones de “[...] dependencias, sentimientos o interés con relación a las partes o a sus apoderados, antecedentes personales u otras causas.”[99] Y, (iii) también puede indagar en la imparcialidad del testigo, procurando identificar si existen motivos para su eventual parcialidad.[100]

67. Finalmente, respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, los Códigos de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular. (i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”[101]. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse. Por último, (ii) el Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto “inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes”[102].

Presentado lo anterior, se encuentra que el motivo por el que se termina el vínculo laboral del Sr. Ramón Antonio con la demandada, es sustentado en dos eventos particulares: Dificultades respecto de la

información suministrada a un cliente en un proyecto desarrollado en el municipio de Lebrija, así como un manejo incorrecto respecto de una licitación que se adelantaba con la empresa Black Horse Developments.

Lo anterior se desprende de una lectura de lo indagado en la diligencia de descargos, y lo comunicado en la carta de terminación del contrato de trabajo, donde particularmente se hace alusión a estos procesos que se adelantaban por parte del demandante como trabajador de la sociedad accionada.

Lo anterior quiere significar que verdaderamente el primero de los interrogantes planteados en esta providencia, cual es definir si el empleador invocó o no una justa causa para terminar el contrato de trabajo al momento en que finalizó la relación laboral, se encuentra superado.

Ahora, con relación a si se trataba de una justa causa para despedir, como segundo de los aspectos a considerar, se debe tener en cuenta en primera medida que el invocar una disposición como fundamento de la decisión, o dejar de hacerlo, en la carta de despido, no es lo que define si se estaba en presencia o no de una razón para que expirara el vínculo.

Lo anterior con el ánimo de clarificar que el hecho que se invocara como justa causa la consagrada en el numeral 9.º del artículo 62 del CST, no implicaba por sí solo, que el no agotamiento del procedimiento especial previsto frente a ella previo a finalizar la relación (artículo 2.2.1.1.3. del Decreto 1072 de 2015), desembocase en un despido irregular, dado que podría estarse ante otra causal, a partir de los eventos esgrimidos por el empleador, que incluso podrían adecuarse a una norma no referenciada.

Y es que si se miran los fundamentos de la terminación de la relación laboral, como es no cumplir con las obligaciones asignadas y no realizar las tareas en forma adecuada, además de hacer parte de otros numerales del citado artículo 62, también se enmarcan dentro de las

justas causas que hacen parte del contrato de trabajo, que inclusive cuentan con una calificación previa que restringe la posibilidad de análisis del juez laboral, como son: o) no ejercer la función para la cual fue contratado con la diligencia y debido cuidado [...]; r) entregar información confidencial a cualquier persona [...]; y v) tratar de que se aprueben negocios sin el lleno de la totalidad de requisitos establecidos para ello.

Bajo estos presupuestos, las conductas endilgadas si estaban llamadas a constituirse, en caso de ser probada su ocurrencia, como una justa para finalizar la relación laboral.

En lo que se refiere al tercero de los puntos a considerar, como lo era si se permitió el ejercicio del derecho de defensa, debe destacarse que el demandante fue llamado a descargos, y que los mismos se realizaron, aun cuando la actuación se dio en momentos diferentes.

Esta conclusión es fácil advertirla, si se mira que la citación se dispone para el 8 de noviembre de 2019 a las 11:00 a.m., pero la respuesta brindada frente al segundo de los supuestos, cual fue la relación con el proyecto Black Horse Developments, fue brindada el mismo día en horas de la tarde, lo que implicó que en ese transcurso de tiempo ocurrieran nuevas actuaciones, particularmente el envío de un correo electrónico al cliente, como lo destaca la recurrente.

Ahora, el hecho que dentro del espacio para dar explicaciones se hubieren presentado nuevos elementos no ha de implicar que se desconociera el debido proceso al trabajador, quien tuvo oportunidad de manifestarse frente a unos puntos concretos frente a los cuales se le indagó, por lo que realmente se encuentra blindado el procedimiento formal.

Por último, frente al interrogante de si la justa causa que se invoca como motivo de terminación del vínculo, fue o no debidamente probada por parte del empleador, la respuesta a la que arriba este cuerpo colegiado, se corresponde con la brindada por el *a quo*.

Para arribar a esta conclusión, se parte realmente de un análisis distinto al planteado por la apoderada del actor, en lo que a la prueba se refiere, en la medida que aun cuando buscó desacreditar el conocimiento de los testigos, por razones de cercanía o familiaridad con el representante legal de la demandada, o en virtud de los estudios con los que se contaba, realmente los testigos escuchados, particularmente Luz Alexandra Peláez Ospina y Luis Fernando Urrego Botero, se mostraron conocedor de los hechos de los que dieron cuenta, además de que expresaron las razones por las cuales contaban con el conocimiento de lo manifestado, sin denotar una parcialidad con alguna de las partes, o un ánimo de favorecimiento.

En este sentido, si se analiza lo conocido del proyecto adelantado en el municipio de Lebrija, es posible concluir lo siguiente:

- Ante una propuesta licitatoria realizada por una empresa cercana o parte de Bancolombia, se otorga un contrato a la demandada con unas especificaciones que luego no se correspondían con lo que se encontró en el terreno, lo que conllevaba la necesidad de utilizar mayor material para el desarrollo de la labor.
- Con el ánimo de presentar una reclamación para que ese mayor valor fuese reconocido por la contratante, se encargó al demandante realizar unos cálculos a través de un software especializado, bajo unos escenarios diferentes.
- Una vez entregado el informe por el actor, se presentó la solicitud a la contratante, quien verificó la presencia de errores, por lo que objetó la petición.
- Tal situación se presentó en varias oportunidades, donde el Sr. Ramón entregaba información variable o distinta, a pesar de tratarse de cálculos matemáticos que debían ser exactos, lo que desencadenó en que no fuese acogida la reclamación en los términos que correspondía, a lo que se sumó una pérdida de confianza en la empresa Scala Ingenieros S.A.S.

De esta manera, es claro que ante un actuar poco diligente en el ejercicio de las funciones por parte del actor, aun cuando se dieron distintas oportunidades para enmendar el error, se generó una pérdida de dineros para la sociedad demandada, además de una pérdida de confianza que afectaba su buen nombre.

Es importante destacar al respecto, que el hecho que no se cuente con prueba documental que acredite esa falta de pago de la reclamación o esa generación de desconfianza por parte del contratante, no puede llevar a considerar que no se trate de un hecho acreditado, pues se desprende de lo dicho por un testigo, que igualmente representa un valor probatorio, al no encontrar elementos que lleven a descartar su dicho, pues aunque se buscó desacreditar su conocimiento por no ser profesional en ingeniería civil, verdaderamente dio cuenta de las razones por las cuales se expresaba en esos términos, máxime cuando informa que participó en las reuniones en las cuales la contratante hizo los reparos, y luego mostro desconfianza con la compañía para la que en ese momento trabajaba.

De otro lado, en lo que respecta a la sociedad Black Horse Developments, es importante tener en cuenta que la falta inicialmente endilgada, relativa a fallas en el presupuesto, fue reconocida expresamente por el actor al absolver interrogatorio de parte, pues reconoció un error en los cálculos realizados, y que era él quien los había efectuado, luego de lo cual se los remitió al ingeniero Rolando.

Ahora, con posterioridad al cuestionamiento que se realiza en la diligencia de descargos, con relación al presupuesto enviado, tomó acciones el demandante, tal como lo reconoce en el documento denominado “puntos defensa descargos parte 2”, pues allí indica que *«el viernes 8 de noviembre volví a llamar a Juan Carlo (sic) (Anexo4) Sorprendentemente (sic) me él me aclara que no hay ningún ganar (sic) e incluso NINGÚN PERDEDOR NI MUCHO MENOS POR LA DUDA DEL CONTRATO ELÉCTRICO. Acordamos entonces enviare (sic) el presupuesto ajustado junto con el contrato vinculante (Anexo5)»*.

Si se analiza lo que indica el demandante ocurrió en la conversación telefónica y el contenido del correo electrónico, se logra evidenciar que la presentación de la propuesta vinculante corresponde a un pedido del Sr. Juan Carlos, pero en parte alguna se alude a que para su remisión se cuente con el visto bueno del representante legal o autorización de éste para remitirlo.

Es claro también, si se consulta la prueba testimonial, que toda propuesta vinculante debía contar con la aprobación del ingeniero Rolando previó a su remisión, lo cual no ocurrió en este evento, tal como lo manifestó Luz Alexandra Peláez Ospina, sin que nuevamente para acreditar esta situación, se requiriese documento que lo avalare, pues no se trata de un supuesto que debiera ser acreditado con prueba solemne.

En este orden de ideas, realmente al consultar la prueba, es posible concluir que las faltas endilgadas al actor fueron debidamente probadas en el marco del proceso, por tanto, se satisface el último de los presupuestos para encontrar acreditado un despido con legal y justificado.

Bajo estas consideraciones, se ha de confirmar la decisión proferida en primera instancia, y se impondrá condena en costas en esta sede, al no prosperar el recurso de apelación presentado por la parte actora. En consecuencia, se fijan agencias en derecho en la suma de \$580.000.

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

RESUELVE:

PRIMERO: Confirmar la sentencia que se revisa en virtud del recurso de apelación presentado por la parte actora, proferida por el Juez Veintiuno Laboral del Circuito de Medellín, el 23 de junio de 2022, en


Rdo. 05-001-31-05-021-2019-00754-01
184-22

el proceso instaurado por Ramón Antonio Gutiérrez Varón contra la sociedad Scala Ingenieros S.A.S.

SEGUNDO: Costas conforme lo expresado en la parte motiva de esta decisión.

Se notifica lo resuelto por EDICTO. De no ser susceptible del recurso extraordinario de casación, se ordena devolver el expediente al juzgado de origen.

Los magistrados,



JUAN DAVID GUERRA TRESPALACIOS



CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA



HUGO ALEXANDER BEDOYA DÍAZ