

TEMA: INDEMNIZACIÓN CONVENCIONAL- Así pues, del relato del señor ET en la queja formulada, en donde hace alusión a la demandante, solamente refleja algunas desavenencias y disparidades dentro del entorno laboral y, por lo mismo, ello no puede servir de sustento a la empresa demandada para catalogar la justa causa a título de grave.

HECHOS: Solicitó la demandante se declare que el vínculo laboral terminó sin justa causa y que, al estar amparada por fuero circunstancial, se ordene su reintegro con el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir. De manera subsidiaria, pidió el reconocimiento de la indemnización convencional prevista en la convención colectiva de trabajo En sentencia de primera instancia el Juzgado declaró que la desvinculación deviene en injustificada y, en consecuencia, condenó a Une EPM Telecomunicaciones, a reconocer y pagar a la demandante, la indemnización establecida en la cláusula 4° de la CCT. Debe la sala dilucidar: ¿Si en el despido por parte de la demandada medió una justa causa o, por el contrario, lo fue sin que mediara justa causa?

TESIS: Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 31 de enero de 2018 le fue notificado a la trabajadora que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa. En consonancia con lo anterior, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa la entidad empleadora Une EPM Telecomunicaciones S.A. sí previno o apercibió a la demandante sobre la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo. Dicho lo anterior, la cognoscente de instancia consideró que las conductas endilgadas a la actora no revestían justas causas, dado que, el contrato comercial con Telecinco y CM& permitía la contratación de servicios adicionales que no pueden ser suministrados por el proveedor principal. Igualmente, que los servicios adicionales eran autorizados por el señor ET e IC, y no por la demandante. Adicional a ello, en cuanto al manejo de la caja menor con CM&, la demandante entregó los soportes a través de correo electrónico. Del mismo modo, llama la atención en que por las mismas faltas al señor ET se le impuso una sanción de suspensión del cargo por seis días, lo que entrevé la inobservancia del principio de igualdad en desarrollo de las relaciones laborales. (...) Así pues, una vez revisado el reglamento interno de trabajo, se tiene que en el Capítulo XI regula las “Justas causas de terminación del contrato de trabajo calificadas en el reglamento interno de trabajo”, y en particular, las que fueron reprochadas a la actora (...) desde la óptica netamente formal, debe decirse que las partes convinieron elevar al nivel de falta grave cualquiera de las conductas contenidas en el artículo 64 del reglamento interno de trabajo, razón por la cual lo procedente ahora es analizar si la conducta desplegada por la actora se encuadra en las referidas faltas graves estipuladas en los numerales 3 y 35 del artículo 64 ejusdem. Previo al referido análisis, vale traer a colación el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, respecto de la consagración de las faltas graves en los reglamentos internos de trabajo o contratos de trabajo, según el cual, “las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas”. A la vez, de variar su jurisprudencia en lo tocante a la función del juez en tratándose de la gravedad de las justas causas que dan lugar a la extinción del vínculo laboral (...) De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez (...) Descendiendo al caso bajo estudio, advierte la Sala que, a pesar de que el reglamento interno de trabajo consagre un listado de 40 numerales o conductas catalogadas como faltas graves que dan lugar al finiquito del contrato por justa causa, ello no libera al juzgador de realizar el juicio valorativo del cardumen probatorio que conlleve a concluir la existencia o no de la justa causa y su entidad suficiente para romper el vínculo laboral. (...) De lo expuesto, refulge cristalino que la señora AMPC no tuvo incidencia o participación en la presunta irregularidad presentada en el contrato con TELECINCO S.A.S., dado que, tal como se extrae de la versión rendida por el Director de Producto y Contenido, y de los descargos de IC, fue esta última quien con autorización de su jefe inmediato

subcontrató los servicios adicionales, a más de que también revelan que el porcentaje del AIU del 20% se pactó con “el Gerente de TELECINCO, CJ y yo, pactamos esa subcontratación. Yo estoy autorizada para pactarlo”, de lo que fácil es concluir que ningún reproche puede endilgársele a la demandante en relación con la eventual irregularidad contractual. De otra parte, se le endilga a la actora como falta grave la del numeral “35. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contratos sin el cumplimiento de la normatividad y disposiciones internas vigentes”, aun cuando no aparece demostrado que la laborante haya participado en la presunta irregularidad contractual, de lo cual se sigue que, de ninguna manera se encuadra la conducta de la actora en la causal esgrimida por la empresa demandada como justa causa para finalizar el contrato de trabajo, ni menos rotularla de grave para romper el vínculo laboral. (...) tales reproches quedan sin sostén alguno, en razón a que, no existe elemento probatorio que indique que en ejercicio de sus funciones haya sido la persona que autorizaba la subcontratación o que definía el porcentaje del AIU y, en esa medida, fundamentar la justeza de la terminación del contrato con ello, rebasa la facultad del empleador en la determinación de finiquitar el vínculo contractual laboral, porque a pesar de que exista un informe de auditoría en la que según la empresa se evidenciaron irregularidades contractuales, lo cierto es que, la trabajadora aquí demandante no tuvo injerencia en el desarrollo del proceso de contratación adelantado. (...) por lo cual, se itera, la inexistencia de prueba alguna denotativa de que la actora desde la óptica formal haya intervenido en la subcontratación de los servicios adicionales. Así pues, del relato del señor ET en la queja formulada, en donde hace alusión a la demandante, solamente refleja algunas desavenencias y disparidades dentro del entorno laboral y, por lo mismo, ello no puede servir de sustento a la empresa demandada para catalogar la justa causa a título de grave. (...) Por manera que, se equivocó la entidad demandada al determinar que la actora incurrió en las irregularidades contractuales establecidas en el informe de auditoría y, en esa medida, la terminación del contrato de trabajo deviene en injusta, lo que conlleva al reconocimiento de la indemnización por despido que fulminó la juez de instancia conforme a lo estipulado en la convención colectiva, decisión que no fue objeto de reproche de manera particular y concreta, por lo cual la Sala carece de competencia para estudiar su monto o cuantificación. Con todo lo anterior, no queda otro camino para la Sala diferente a despachar de manera desfavorable los puntos objeto de apelación, dirigidos infructuosamente a encuadrar los hechos en una justa causa y, por contera, habrá de impartirse confirmación a la sentencia de primer grado.

MP: VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO

FECHA: 03/03/2026

PROVIDENCIA: SENTENCIA



REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR
DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLÍN
SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL

Lugar y fecha	Medellín, 3 de marzo de 2026
Proceso	Ordinario Laboral
Radicado	05001310500920210004801
Demandante	Ana María Pelaez Cardona
Demandada	Une EPM Telecomunicaciones
Providencia	Sentencia
Tema	Indemnización Convencional
Decisión	Confirma
Ponencia	Mag. Víctor Hugo Orjuela Guerrero

Decide la **Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín**, integrada por los magistrados ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA, MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA y VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, quien actúa como Magistrado Sustanciador, el recurso de apelación de la sentencia que fulminó la primera instancia, proferida el 03 de marzo de 2023 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín.

1. ANTECEDENTES

1.1 La demanda

Mediante poderhabiente judicial la señora ANA MARÍA PELAEZ CARDONA persigue que se declare que el vínculo laboral terminó sin justa causa estando amparada por el fuero circunstancial y, en consecuencia, que se condene a UNE EPM TELECOMUNICACIONES, a reintegrar o reinstalar a la

demandante sin solución de continuidad al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior categoría, junto con el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir, con los aumentos respectivos y las prestaciones sociales legales y extralegales que se llegaren a causar durante su desvinculación; los perjuicios morales; la indexación; y las costas del proceso. De manera subsidiaria, pretende que ante la inexistencia de la justa causa, se condene a UNE EPM TELECOMUNICACIONES al reconocimiento de la indemnización contemplada en la Convención Colectiva de Trabajo, los perjuicios morales, la indexación, y las costas del proceso.

1.1.1. Hechos relevantes

De acuerdo con el *factum* planteado en el incoativo, la señora Ana María Pelaez Cardona se vinculó laboralmente con Une EPM Telecomunicaciones S.A. a través del contrato de trabajo No 031-2012, desde el 20 de marzo de 2012, ejerciendo el cargo de Profesional C Mercadeo, asignada a la Vicepresidencia de Mercadeo; que mediante documento del 28 de abril de 2016, le fue comunicado que a partir del 01 de mayo de 2016 desempeñaría el cargo bajo la dependencia de la Vicepresidencia de Negocios Hogares, adscrita de manera directa a la Gerencia de Medios Propios, encargada del canal de televisión Tigo Une; que el cambio de dependencia generó la asignación de nuevas funciones, como la producción y programación de medios propios, la trasmisión de los eventos especiales de la compañía, y a partir del año 2017, era la encargada de dirección de todos los contenidos; que el 08 de abril de 2016, Une EPM Telecomunicaciones S.A. celebró un contrato de prestación de

servicios con Telecinco S.A.S.; que en marzo de 2016, la señora Ana María Pelaez Cardona fue designada como supervisora del contrato; que en abril de 2016 fue designado como supervisor el señor Elmer Hernando Toro Montoya; que en noviembre de 2017 fue designada como supervisora la señora Isabel Cristina Tobón Mejía; que la señora Ana María Pelaez Cardona en noviembre de 2017 fue designada como administradora auxiliar técnica y de calidad; que el 08 de noviembre de 2017 el Director de Relaciones Laborales de la demandada, citó a la señora Ana María Pelaez Cardona a diligencia de descargos, por motivo de unas aparentes irregularidades en la ejecución del contrato con Telecinco SAS; que el 09 de noviembre de 2017 rindió los descargos, aclarando todo lo concerniente al contrato entre Une EPM Telecomunicaciones y Telecinco, en especial, que no era la encargada de la administración del contrato; que con posterioridad a los descargos anexó pruebas que desvirtuaban los cargos formulados por la demandada; que el 31 de enero de 2018 Une EPM Telecomunicaciones dio por terminado el contrato de trabajo a la señora Ana María Pelaez Cardona, aduciendo una justa causa de despido; que en el proceso disciplinario que se le adelantó, se sorprendió a la demandante con cargos nunca antes conocidos ni informados previa a la citación a descargos; que no le dieron a conocer los medios de prueba documental y testimonial arrimados al proceso; que la fundamentación de la justa causa es contraria a la realidad, en especial porque no administró el contrato celebrado entre UNE y Telecinco, así como tampoco subcontrató con terceros. Resaltó que a la fecha de finalización del contrato se encontraba amparada por fuero circunstancial, por estar afiliada al Sindicato de Industria de Trabajadores Profesionales de las Empresas de Servicios Públicos

Domiciliarios Complementarios y Conexos – SINPRO, que agrupa entre otros trabajadores a los de UNE EPM, organización sindical que había presentado pliego de peticiones a la compañía demandada, sin que a la fecha del despido hubiese culminado el trámite de negociación colectiva; que el despido ocasionó serios y graves perjuicios patrimoniales y morales a la señora Ana María Pelaez Cardona; que el 30 de octubre de 2018 presentó la reclamación administrativa, la cual fue negada a través de comunicado del 15 de noviembre de 2018; que para la fecha en que finalizó el contrato de trabajo devengaba un salario de \$9.354.732¹.

1.2 Trámite procesal

El Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín mediante auto del 22 de febrero de 2021² admitió la demanda, ordenando su notificación y traslado a la accionada Une EPM Telecomunicaciones S.A.

1.2.1. Contestación

Una vez notificada³, **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.** contestó la demanda el 05 de mayo de 2021⁴, y en tal propósito, se opuso a las pretensiones de la demanda, con sustento en que, si bien la señora Ana María Pelaez Cardona estuvo vinculada a la demandada entre el 20 de marzo de 2012 al 31 de enero de 2018, su contrato de trabajo se dio por terminado debido al grave

1 Fol. 1 a 24 archivo No 04MemorialSubsanación.

2 Fol. 1 a 2 archivo No 05AutoAdmite

3 Fol. 1 archivo No 06ConstanciaNotificacionDemandada

4 Fol. 1 a 75 archivo No 07ContestacionUne

incumplimiento de sus obligaciones laborales en relación con el manejo y ejecución del contrato comercial suscrito entre UNE y TELECINCO, propiamente porque promovió la subcontratación a través de ítems adicionales con las compañías Telepress, Fonema y Emotion, las que prestaban los mismos servicios que Telecinco; que la actora incurrió en incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, pasando por alto las políticas de la compañía en la ejecución del contrato entre EPM y Telecinco; que hubo falta de control de parte de la demandante respecto del manejo correcto que debió darle a la interventoría al contrato suscrito con CM&, lo que implicó un detrimento patrimonial de \$98.926.630; que la actora no es beneficiaria de fuero circunstancial, puesto que el conflicto colectivo sostenido con la organización sindical SINPRO finalizó el 06 de diciembre de 2016, esto es, mucho antes de la terminación del contrato de trabajo que fue en enero de 2018, además de que el contrato finalizó con justa causa. Como excepciones de mérito propuso las que denominó inexistencia de la obligación y cobro de lo no debido; prescripción; buena fe; compensación; y temeridad de la parte actora.

1.2.2 Sentencia de primera instancia

El proceso se definió en primera instancia mediante sentencia proferida el 03 de marzo de 2023⁵, con la que la cognoscente de instancia declaró que la desvinculación realizada por Une EPM Telecomunicaciones a la señora Ana María Pelaez Cardona, deviene en injustificada; que Ana María Pelaez Cardonano se

5 Fol. 1 a 2 archivo No 32Acta Art. 80 ContinuaHastafallo y audiencia virtual archivo No 31ContinuaArt.80hastafallo

encontraba amparada por fuero circunstancial; declaró que Ana María Pelaez Cardona era beneficiaria de la convención colectiva 2013-2016 y, en consecuencia, condenó a Une EPM Telecomunicaciones, a reconocer y pagar a la demandante, la indemnización establecida en la cláusula 4° de la CCT, en cuantía de \$64.625.606, debidamente indexada; absolvió a Une EPM Telecomunicaciones de las demás pretensiones incoadas en su contra por la demandante. Finalmente, gravó en costas a Une EPM Telecomunicaciones y en favor de la demandante.

1.2.3 Apelación

La decisión fue recurrida por **UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A.**, la que aseveró que debe revocarse la sentencia de primera instancia, en razón a que, efectivamente existe una justa causa para haber terminado el contrato de trabajo de la demandante por faltas graves en el desarrollo de la labor que venía desempeñando, y ello tiene sustento en la queja presentada por Elmer Toro a través de la línea ética, quien alude a las diferentes irregularidades que se venían presentando en el manejo y ejecución del contrato suscritos entre UNE y Telecinco; que el señor Elmer Toro informó que las irregularidades se venían presentando desde el 16 de abril del 2016, fecha en la que fue designado por la señora Isabel Cristina como interventor del contrato con Telecinco, en reemplazo de la demandante Ana María Pelaez, pero que pudo observar que el cargo era solamente de nombre, porque quien tomaba las decisiones era Ana María e Isabel; que en la denuncia a la línea ética se anuncia que aproximadamente en seis meses se invirtió una cantidad de dinero para la adecuación del estudio

de televisión con el ánimo de iniciar con un nuevo programa y se recibió la orden por parte de la señora Isabel Cristina de solicitar los pagos de esos trabajos a través de Telecinco, y que en ese momento el interventor procedió con lo pertinente. De igual modo, adujo que según la queja, había que atender los pagos adicionales a través de Telecinco y eso incrementa un 20% por administración; que el señor Elmer Toro también informó en la queja que desconocía las razones del cambio de la nueva escenografía después de haber invertido tanto dinero; que con la queja se demuestran algunas irregularidades evidentes del contrato; que existen unas faltas graves que se sustentan en el contrato y en las políticas corporativas de la compañía; que la queja y las irregularidades llevaron con posterioridad a que se hiciera la investigación referente a los actos que estaban cometiendo tanto la señora Ana María como la interventora; que las irregularidades cometidas por la demandante son malas prácticas que tenían tanto la señora Ana María como su jefe, señora Isabel Cristina, testigo dentro del presente proceso; que la juez de instancia no vio desde la óptica que debía mirar, esto es, las faltas graves y evidentes que se estaban cometiendo; que las faltas cometidas, determinaron también un amedrentamiento de la persona que había puesto también como administrador, quien luego, decidió impulsar la investigación ante la línea ética; que las faltas graves evidentemente se cometieron en contra del reglamento interno de trabajo de la compañía, inmerso dentro del contrato comercial que se estaba desarrollando; que en materia de contratación, al ser dineros de la compañía, se debió escalar siempre ante sus superiores, cosa que no se hizo; que la juez de instancia dice que existen unos correos electrónicos en donde se avisa por parte de la demandante sobre esa situación, pero ello

no es cierto desde la óptica de la entidad demandada, por cuanto eran unos correos totalmente diferentes a la temática sobre los manejos que se le estaban dando a esos contratos; que si no hubiera existido la denuncia ante la línea ética, las irregularidades se hubieran seguido presentando, por lo que, infiere, no es cierto que la demandante haya puesto en conocimiento de la entidad las irregularidades a través de correos; que la demandante tampoco informaba sobre los soportes y gastos adicionales que se causaban; que la testigo Isabel Cristina manifestó “con el mayor desparpajo” que podían hacer cambios o compras adicionales con autonomía, pero ello, claramente deja entrever las irregularidades que estaban descritas dentro de los manuales y los contratos que tenían a cargo y sobre el contrato con Telecinco; que una vez recolectada la información y con el informe de auditoría, se encontraron hallazgos como el hecho de que no estaba estipulado en el contrato el pago de una AIU del 20% a Telecinco por servicios adicionales, sino que el mismo fue celebrado de manera informal y verbal, cuando obviamente no existen acuerdos verbales dentro del contrato que hagan valer esos gastos adicionales. Asimismo, acotó que esos cobros adicionales durante la ejecución del contrato al 30 de septiembre del 2017, ascendían a \$242.428.923 sin IVA, al cual se le aplicó un AIU de \$39.841.854; que se incluyeron servicios subcontratados con terceros sin el debido proceso de selección y contratación, a tono con las políticas y procedimientos de Une y el contratista; que los servicios adicionales estaban incluidos en el contrato con Telecinco, por lo que, no había necesidad de subcontratarlos; que no se encuentra sustentada la razón para contratar los mismos servicios ya contratados con Telecinco, con otros terceros; que de requerirse

algo diferente a los servicios contemplados inicialmente, se debía cotizar de manera independiente o podía pactarse con un nuevo requerimiento para que la compañía en asocio con el contratista definieran las características de un nuevo servicio, teniendo en cuenta las tarifas del mercado, cosa que no se hizo con la subcontratación, además de brillar por su ausencia cualquier documento que diga que fue el conducto regular que siguió a cabo tanto la administradora como la interventora del contrato con Telecinco; que se presentó un cúmulo de irregularidades que conllevaron a la denuncia e investigación a través de la auditoría, lo que condujo a que se llamara a descargos a la demandante, oportunidad en la que se estableció que tenía pleno conocimiento de las tareas que debía desarrollar como administradora; que la demandante estaba vinculada a la compañía desde el año 2012, por lo que evidentemente era de su conocimiento pleno cuáles eran las políticas y el desarrollo de cada uno de los contratos; que en los descargos del 9 de noviembre de 2017, se le pusieron de presente todas las pruebas con las que contaba la empresa, al tiempo de darle la oportunidad de allegar pruebas. Asimismo, agrega, se citó a la señora Isabel Cristina Tobón y se recibió la versión libre del jefe directo de la demandante, el señor Roberto Amín y, de consiguiente, la terminación del contrato está debidamente sustentada; que el juzgado de primera instancia no le dio el valor probatorio desde la misma óptica que tuvo la empresa demandada; que las falencias que dieron lugar a la terminación del contrato tienen que ver con la subcontratación del contrato comercial suscrito con Telecinco a través de los contratos adicionales, con compañías como Fonema y Emotion, quienes prestaban los mismos servicios contratados con Telecinco, aparte de haberse surtido el debido proceso de

contratación y de compras de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos para el efecto por UNE; que se incluyeron como contratos adicionales, equipos solicitados por personal de UNE que no estaban previstos en el objeto del contrato comercial suscritos con Telecinco y que fueron adquiridos sin cumplir el procedimiento de compras; que la actora no realizó en debida forma la verificación, seguimiento y control de la aprobación de los pagos realizados por los servicios incluidos en los sistemas adicionales, sin que existiese evidencia documental de los mismos. Resaltó que en la diligencia de descargos la actora informó que desde mucho tiempo no se hacía auditoría y seguimiento a los contratos, a pesar de que se debían hacer mensualmente; que la actora admitió que se estaban presentando unas falencias respecto de la revisión y seguimiento del contrato; que la demandante autorizó y permitió dentro de la facturación mensual de los contratos comerciales con Telecinco y CMI, una AIU equivalente al 20%, cuando dicho porcentaje no se encontraba estipulado en los referidos contratos, generando sobrecostos no pactados por UNE EPM Telecomunicaciones; que se pudo establecer dentro del acta de descargos la aceptación de la autorización de la subcontratación respecto de los proveedores que se habían hecho tanto con CMI y Telecinco y la relación de amistad que la demandante podía tener con personas que trabajaban en las tres empresas con las cuales se celebraron los contratos de servicios adicionales; que debe tenerse en cuenta que se administraban dineros públicos; que ante tales faltas graves, la entidad demandada tomó la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con la actora. En definitiva, pide que se revoque la decisión tomada por la juzgadora de primera instancia, como lo es la condena impuesta por concepto de la

indemnización por despido injusto en cuantía de \$64.625.606 y de las costas por \$4.600.000 y, en su lugar, se absuelva a la entidad demandada de cualquier otra pretensión.

1.2.4 Trámite de Segunda Instancia

El recurso de apelación fue admitido por ésta corporación el 13 de marzo de 2023⁶, y mediante auto del 21 de marzo de 2023⁷, se corrió traslado a las partes para que, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, presentaran alegatos de conclusión por escrito, de estimarlo del caso, siendo que la parte actora presentó alegaciones dirigidas a que se confirme en su integridad la decisión de primer grado; por su parte, Une EPM Telecomunicaciones S.A.S., reforzó los argumentos sustentantes del recurso de alzada, pretendiendo la revocatoria de la decisión de primer grado, para impartir absolución por cualquier condena.

2. ANÁLISIS DE LA SALA

2.1. Validez procesal

Surtido el trámite en esta instancia, sin observar causal de nulidad que invalide lo actuado, procede la Sala a resolver el recurso de apelación interpuesto por la pasiva, advirtiéndose que de conformidad con el principio de consonancia⁸, el estudio del fallo impugnado se limitará a los puntos de inconformidad

⁶ Fol. 1 a 2 archivo No 02AdmiteApelación-SegundaInstancia.

⁷ Fol. 1 a 2 archivo No 03TrasladoApelación-SegundaInstancia.

⁸ Consagrado en el artículo 66 A del C.P.L. y S.S.

materia de la alzada, para lo cual se plantea el estudio de los siguientes:

2.2. Problemas Jurídicos

El *quid* del asunto litigioso se centra en dilucidar: ¿Si en el despido por parte de la demandada medió una justa causa o, por el contrario, lo fue sin que mediara justa causa?

2.3 Tesis de la sala y solución a los problemas jurídicos planteados

El sentido del fallo de esta Corporación será **CONFIRMATORIO**, siguiendo la tesis según la cual, el contrato de trabajo que ligó a las partes finalizó sin justa causa, en razón de que la conducta reprochada a la actora no logra ser constitutiva de una falta grave a sus obligaciones laborales, lo que deviene en la improcedencia de los argumentos de la alzada, con el consecuente reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, de acuerdo con los planteamientos que pasan a exponerse.

2.4 Relación laboral existente entre los extremos litigiosos

No existe controversia en lo relativo a que la señora ANA MARÍA PEREZ CARDONA prestó sus servicios para la demandada UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. desde el 20 de marzo de 2012 hasta el 31 de enero de 2018, en el cargo de Profesional C Mercadeo, tal como se desprende del contrato de trabajo que

celebró con la accionada⁹, carta de terminación del contrato de trabajo¹⁰, y liquidación de este¹¹. Igualmente, que el 31 de enero de 2018, le fue comunicada la terminación del contrato de trabajo aduciendo una justa causa¹², de lo cual se colige que el *quid* del asunto litigioso radica en establecer sí la terminación del contrato lo fue con o sin justa causa.

2.5 Justa causa para la terminación del contrato de trabajo

El artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, regula la terminación del vínculo laboral con justa causa, previendo dos obligaciones para quien lo dé por terminado: la primera es subjetiva y versa sobre las causales contempladas en sus literales a) y b); la segunda tiene que ver con la forma en que se da por terminado el contrato, pues impone la carga de expresar al momento de la terminación del vínculo la causa que motiva el despido y los fundamentos fácticos que sustentan esa determinación, tal y como otrora lo ilustra la Corte Constitucional en la sentencia C-299 de 1998.

Sobre este tópico, la Sala ha señalado en diversas ocasiones que le corresponde al trabajador que alega el finiquito de su vínculo laboral la carga de probar que obedeció a un despido como su ocurrencia, en tanto que al empleador le atañe la justificación del mismo, pues para que el despido sea justo debe estar sustentado en una causal reconocida por la ley o calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos

⁹ Fol. 44 a 47 archivo No 02Demanda

¹⁰ Fol. 137 a 145 archivo No 07ContestacionUne

¹¹ Fol. 146 archivo No 07ContestacionUne

¹² Fol. 137 a 145 archivo No 07ContestacionUne

individuales o reglamentos internos de trabajo, probando en el proceso su existencia u ocurrencia y el cumplimiento de las formalidades preestablecidas, según lo estipulado en el párrafo del artículo 62 del C. S. del T.

Así las cosas, conforme a lo anterior y tras la lente del principio de la carga de la prueba erigido en el artículo 177 del C de P.C, hoy 167 del C.G.P, procederá la Sala a estudiar el *sub examine*.

2.6. Caso concreto

Lo primero que resalta la Sala es que mediante comunicación del 31 de enero de 2018¹³ le fue notificado a la trabajadora que su contrato de trabajo se daría por terminado unilateralmente con justa causa.

En consonancia con lo anterior, en la comunicación de terminación unilateral con justa causa la entidad empleadora Une EPM Telecomunicaciones S.A. sí previno o apercibió a la demandante sobre la falta o conducta que da lugar al finiquito del vínculo, la cual hizo consistir:

“En la diligencia de descargos rendida por usted, donde se le garantizó el respeto a sus derechos laborales, el debido proceso y su derecho de defensa, se evidenció que de su parte se presentó un incumplimiento sistemático de sus obligaciones laborales, las normas legales, constitucionales e internas, la incursión en prohibiciones expresas y el

¹³ Fol. 137 a 145 archivo No 07ContestacionUne

desconocimiento de las políticas de la Compañía, por las situaciones que se expondrán más adelante con detalle, pero especialmente por haber sugerido la subcontratación de tres empresas a través de TELECINCO S.AS., lo que implicó el pago del 20% del valor bruto de las facturas por servicios adicionales, sin estar contractualmente permitido y sin haber previamente elevado queja formal con los soportes correspondientes, que demostraran la ineficiencia e inexperiencia por parte de dicha contratista para la prestación de bienes y servicios requeridos dentro del canal y el cumplimiento del objeto contractual. Así mismo, se evidencian faltas disciplinarias cometidas por usted al haber omitido su deber de cuidado en su rol de interventora y correcta gestión en el desarrollo del contrato que tiene suscrito la Compañía con CM&, con la cual también se pactó un AIU del 20% sin autorización”.

Dicho lo anterior, la cognoscente de instancia consideró que las conductas endilgadas a la actora no revestían justas causas, dado que, el contrato comercial con Telecinco y CM& permitía la contratación de servicios adicionales que no pueden ser suministrados por el proveedor principal. Igualmente, que los servicios adicionales eran autorizados por el señor Elmer Toro e Isabel Cristina, y no por la demandante. Adicional a ello, en cuanto al manejo de la caja menor con CM&, la demandante entregó los soportes a través de correo electrónico. Del mismo modo, llama la atención en que por las mismas faltas al señor Elmer Hernando Toro se le impuso una sanción de suspensión del cargo por seis días, lo que entrevé la inobservancia del principio de igualdad en desarrollo de las relaciones laborales.

Así las cosas, lo primero que se advierte es que, en la comunicación del despido se enrostra que la conducta de la actora encaja como falta grave conforme a lo dispuesto en el numeral 6° del artículo 63, y numerales 3 y 35 del artículo 64 del reglamento interno de trabajo, y lo establecido en el artículo 62 del CST, literal a) numeral 6°.

Así pues, una vez revisado el reglamento interno de trabajo¹⁴, se tiene que en el Capítulo XI regula las “Justas causas de terminación del contrato de trabajo calificadas en el reglamento interno de trabajo”, y en particular, las que fueron reprochadas a la actora, así:

ARTÍCULO 63. De conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo por parte de la Empresa son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, las siguientes:

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumban 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 o reglamentos.

(...)

¹⁴ Fol. 236 a 256 archivo No 02Demanda

Artículo 64. Para efectos de lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, las faltas enumeradas a continuación se consideran como graves y dan lugar a la terminación por justa causa del contrato de trabajo. Sin embargo, si la Empresa decide no hacerlo, podrá imponer en su lugar una suspensión en el contrato de trabajo por la primera vez hasta de ocho (8) días y por la segunda vez hasta por dos (2) meses. Ellas son:

3. No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes a evitar daños o perjuicios o darles informes falsos a sabiendas.

(...)

35. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contratos sin el cumplimiento de la normatividad y disposiciones internas vigentes”.

Así las cosas, desde la óptica netamente formal, debe decirse que las partes convinieron elevar al nivel de falta grave cualquiera de las conductas contenidas en el artículo 64 del reglamento interno de trabajo, razón por la cual lo procedente ahora es analizar si la conducta desplegada por la actora se encuadra en las referidas faltas graves estipuladas en los numerales 3 y 35 del artículo 64 *ejusdem*.

Previo al referido análisis, vale traer a colación el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral¹⁵, respecto de la consagración de las faltas graves en los

¹⁵ CSJ SL2857-2023

reglamentos internos de trabajo o contratos de trabajo, según el cual, “*las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar situaciones genéricas, oscuras e imprecisas*”. A la vez, de variar su jurisprudencia en lo tocante a la función del juez en tratándose de la gravedad de las justas causas que dan lugar a la extinción del vínculo laboral, en los siguientes términos:

*Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. **De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez**, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso.*

Descendiendo al caso bajo estudio, advierte la Sala que, a pesar de que el reglamento interno de trabajo consagre un listado de 40 numerales o conductas catalogadas como faltas graves que dan lugar al finiquito del contrato por justa causa, ello no libera al

juzgador de realizar el juicio valorativo del cardumen probatorio que conlleve a concluir la existencia o no de la justa causa y su entidad suficiente para romper el vínculo laboral. En ese orden, al haberse dispuesto por el empleador que la conducta de la señora Ana María Peláez Cardona se encuadra en las faltas graves de los numerales 3 y 35 del artículo 64 del RIT, habrá de estudiarse si la trabajadora en ejercicio de su cargo trasgredió tales preceptos, y sí son de tal entidad que amerita la ruptura de la relación laboral.

De suerte que, la citación a descargos de la señora Ana María Peláez Cardona, surge luego de una queja interpuesta por Elmer Toro Montoya¹⁶, en la que expresa, según su dicho, varias irregularidades en desarrollo del contrato con Telecinco, infiriendo que *“Desde el instante que inicié como interventor pude observar que el cargo era solo de nombre porque quien toma todas las decisiones en él (sic), son Ana María Peláez e Isabel Cristina y así viene funcionando hasta el día de hoy”*. En razón de ello, la entidad hizo auditoría al contrato con Telecinco¹⁷, de la cual se desprende que la señora Ana María Peláez Cardona, fue administradora del contrato por dos meses, abril y mayo de 2016, y luego fue asignado Elmer Hernando Toro Montoya; que *“no se encuentra estipulado en el Contrato el pago de un AIU del 20% a Telecinco por servicios adicionales, el mismo fue establecido de manera informal y la explicación de la Gerente del Canal es que corresponde a un acuerdo verbal con Telecinco”, “Dentro del ítem de adicionales se incluyen servicios subcontratados con terceros, los cuales no surtieron el debido proceso de selección y contratación de acuerdo*

¹⁶ Fol. 81 a 84 archivo No 07ContestacionUne

¹⁷ Fol. 85 a 92 archivo No 07ContestacionUne

con las políticas y procedimientos de Tigo Une ni del contratista. Dichos servicios fueron sugeridos por la Gerencia del Canal, los cuales se detallan a continuación: Fonema Comunicaciones SAS, (...) Telepress S.A.S., y Emotion SAS”, (...) Algunos de los servicios adicionales contratados a través de terceros corresponden a servicios de casting, piezas comerciales, contenido y diseño de guion en línea con lo indicado anteriormente. A pesar que no se encuentran explícitamente descritos dichos servicios en el objeto del contrato, no se encuentra sustentada la razón para contratar los mismos con terceros y no dar la primer opción a Telecinco en línea con lo que indica el contrato”.

Ahora, en virtud de tal auditoría, la empresa demandada recibió “versión libre” de Roberto Fabian Amín Figueroa¹⁸, en calidad de Director de Producto y Contenido, quien sostuvo frente a los servicios adicionales del contrato con Telecinco que: *“Isabel tenía la potestad para comprar los servicios adicionales, toda vez que dentro del contrato con TELECINCO se le da esa posibilidad. Lo que no dice el contrato es el pago del 20% del AIU, que fue pactado por Isabel con el contratista. Yo no sabía de este pago, solamente me enteré con la compra de equipos para el evento del Papa y ahí me enteré que TELECINCO nos cobra el 20%. Yo pensé que todo estaba inmerso en el contrato. Esto es lo irregular, porque aunque se ejecutaron actividades no formales, no se hizo de mala fe sino por ingenua. Ella no tiene el manejo financiero o negociación de lo que se deriva del contrato, no creo que tenga interés personal en dicho contrato. Las presentadoras que aportaba TELECINCO no tenían la calidad y perfil para nuestra empresa, ya que eran estudiantes y*

¹⁸ Fol. 100 a 106 archivo No 07ContestacionUne

no ejecutaban bien la presentación. Así mismo pasó con los camarógrafos. En este caso, si se requerían los adicionales y está en el contrato. (...) Este 20% lo pactó Isabel Cristina, no sé cómo se hizo y bajo que condiciones, porque solamente me enteré cuando se realizó el evento del Papa. (...) Para mi existía un control de evaluación mensual. (...) ¿Sabe quién autorizó incluir en el ítem de adicionales los servicios prestados por TELEPRESS, FONEMA Y EMOTION, cuándo dichos adicionales se tienen establecidos para el contrato con TELECINCO S.A.S? No sé, Isabel será porque es la única que podría tener esa potestad, ya que para mi siempre fue claro que todo se estaba ejecutando a través de TELECINCO o CM&. Sin embargo, lo que yo entiendo a Isabel es que ella contrata con TELECINCO para producir los servicios y ésta empresa era quien contrataba con terceros. (...) ¿Usted tiene conocimiento que Ana María Peláez tiene relación de amistad con los representantes legales o dueños de las empresas TELEPRES, FONEMA y EMOTION? No, no conozco a esas tres empresas y muchos menos que haya tenido nexos entre ellos”

Igualmente, obra diligencia de descargos de Isabel Cristina de Fátima Tobón Mejía¹⁹, de la que se puede extraer que en lo referente a las presuntas irregularidades con el contrato TELECINCO, relató:

“5. PREGUNTA: (...) ¿Cómo explica el hecho de haber subcontratado con TELEPRESS, piezas comerciales y contenido; con FONEMA, Casting y, con EMOTION, diseño y venta de contenido audiovisual, cuando son servicios que

¹⁹ Fol. 107 a 115 archivo No 07ContestaciónUne

fueron contratados con TELECINCO S.A.S. y están incluidos dentro del valor del contrato? CONTESTÓ: Yo misma hice el contrato y el anexo técnico. Le explico, el anexo técnico en la nota aclaratoria, punto 2.2. indica que en este contrato podrán contratarse otros proveedores asociados al objeto del contrato (...)"

6. PREGUNTA: ¿Usted autorizó la subcontratación con las empresas TELEPRESS, FONEMA y EMOTION, por los servicios que pudo haber prestado TELECINCO S.A.S. en razón del contrato suscrito con esta empresa? Si es positiva su respuesta, informe por favor el motivo por el cual dio la autorización? CONTESTÓ: Los pactamos el Gerente de TELECINCO, Carlos Jaramillo y yo, pactamos esa subcontratación. Yo estoy autorizada para pactarlo, de conformidad con el punto 3 de las notas adicionales del contrato denominado servicios estratégicos. Estamos facultados para tomar decisiones, a través de conversaciones y correos electrónicos, con respaldo de la solicitud del servicio que la hace el administrador del contrato, que se hace a través de correos electrónicos (...)

8. PREGUNTA. Diga si o no, dentro del contrato suscrito con TELECINCO S.A.S. se encuentra estipulado un AIU del 20% del valor bruto de las facturas por servicios adicionales? CONTESTÓ: No, Yo en mi conocimiento del mercado, que he manejado este tipo de negocios, es una práctica comercial que el proveedor cobre por una administración y por un financiamiento. Yo lo entendí así, implícito y se fue dando de hecho en la ejecución del contrato, porque TELECINCO

siempre decía que recuerden el 20%. Hay que hacer una modificación al contrato e incluir este porcentaje, porque en éste no se encuentra estipulado el mismo. (...)

Roberto Amin, Director del Producto y Contenido, es mi jefe inmediato. Yo le informo todo a Roberto, él tiene pleno conocimiento de mis decisiones. Quien me revisó y aprobó el anexo técnico era mi entonces jefe Emilio Manjarres Chavarriaga”.

De lo expuesto, refulge cristalino que la señora Ana María Peláez Cardona no tuvo incidencia o participación en la presunta irregularidad presentada en el contrato con TELECINCO S.A.S., dado que, tal como se extrae de la versión rendida por el señor Roberto Fabian Amín Figueroa, en calidad de Director de Producto y Contenido, y de los descargos de Isabel Cristina de Fátima Tobón Mejía, fue esta última quien con autorización de su jefe inmediato subcontrató los servicios adicionales, a más de que también revelan que el porcentaje del AIU del 20% se pactó con “*el Gerente de TELECINCO, Carlos Jaramillo y yo, pactamos esa subcontratación. Yo estoy autorizada para pactarlo*”, de lo que fácil es concluir que ningún reproche puede endilgársele a la demandante en relación con la eventual irregularidad contractual. De otra parte, se le endilga a la actora como falta grave la del numeral “35. *Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contratos sin el cumplimiento de la normatividad y disposiciones internas vigentes*”, aun cuando no aparece demostrado que la laborante haya participado en la presunta irregularidad contractual, de lo cual se sigue que, de ninguna manera se encuadra la conducta de la actora en la causal

esgrimida por la empresa demandada como justa causa para finalizar el contrato de trabajo, ni menos rotularla de grave para romper el vínculo laboral.

Y es que, al no participar o intervenir la actora en la presunta irregularidad contractual, en lo relativo a establecer si el contrato permitía la subcontratación por “servicios adicionales” o el pago del 20% de AIU que debía reconocer Une EPM Telecomunicaciones, como puntos de reproche a la actora en la formulación de los cargos y en la carta de terminación del contrato, tales reproches quedan sin sostén alguno, en razón a que, no existe elemento probatorio que indique que en ejercicio de sus funciones haya sido la persona que autorizaba la subcontratación o que definía el porcentaje del AIU y, en esa medida, fundamentar la justeza de la terminación del contrato con ello, rebasa la facultad del empleador en la determinación de finiquitar el vínculo contractual laboral, porque a pesar de que exista un informe de auditoría en la que según la empresa se evidenciaron irregularidades contractuales, lo cierto es que, la trabajadora aquí demandante no tuvo injerencia en el desarrollo del proceso de contratación adelantado.

Ahora, ciertamente en la denuncia presentada por Elmer Toro Montoya²⁰ se hace relación a la aquí demandante Ana María Peláez Cardona, de quien aduce que, entre Ana María Peláez e Isabel Cristina eran quienes tomaban las decisiones, siendo aquel denominado interventor “solo de nombre”. Frente a ello, la Sala estima pertinente precisar que la sola denuncia no sirve de

²⁰ Fol. 81 a 84 archivo No 07ContestacionUne

soporte acreditativo de la justa causa que se le reprochó a la actora, dado que, tal como se evidencia de la probatura relacionada en precedencia, quien subcontractaba los servicios adicionales era únicamente Isabel Cristina de Fátima Tobón Mejía con autorización de su jefe inmediato, quien según su versión se encontraba autorizada para ello.

De otro lado, ciertamente la actora ejerció como administradora del contrato con TELECINCO entre abril y mayo de 2016, esto es, los dos primeros meses de vigencia del contrato, pero de allí no puede inferirse sin fórmula de juicio que haya tenido injerencia o intervención en la subcontractación de los servicios adicionales presentada, pues tal como lo asentó la señora Isabel Cristina de Fátima Tobón Mejía en la diligencia de descargos y al rendir su testimonio en el presente proceso, fue ella quien tenía el pleno convencimiento de que el clausulado del contrato le permitía hacer la subcontractación de servicios adicionales con terceros a través del contrato que Une EPM Telecomunicaciones tenía con Telecinco SAS, por lo cual, se itera, la inexistencia de prueba alguna denotativa de que la actora desde la óptica formal haya intervenido en la subcontractación de los servicios adicionales. Así pues, del relato del señor Elmer Toro Montoya²¹ en la queja formulada, en donde hace alusión a la demandante, solamente refleja algunas desavenencias y disparidades dentro del entorno laboral y, por lo mismo, ello no puede servir de sustento a la empresa demandada para catalogar la justa causa a título de grave.

²¹ Fol. 81 a 84 archivo No 07ContestacionUne

Igualmente, nótese que obra una decisión de “*suspensión del cargo*” respecto del señor Helmer Hernando Toro Montoya²², por espacio de 6 días, a quien la entidad demandada le endilgó los mismos cargos o conductas que a la actora, “*por haber omitido su deber de cuidado y buena gestión en el desempeño de su rol como administrador del contrato que UNE EPM TELECOMUNICACIONES S.A. tiene suscrito con TELECINCO S.A.S. desde el 16 de abril de 2016*”, es decir, la entidad empleadora accionada catalogó la falta como sanción disciplinaria, cuya consecuencia solo ameritaba una sanción de gradación menor, mientras que, el mismo reproche en el caso de la actora, ahí sí dio lugar a la extinción del vínculo laboral, lo que efectivamente permite cuestionar que la misma conducta no puede generar sanciones distintas y, por lo tanto, como quiera que el empleador siguiendo el reglamento interno de trabajo, en especial en su artículo 61, numeral 3 (Escala de faltas y sanciones disciplinarias), consideró que la falta no era grave y por ello solamente sancionó al señor Helmer Hernando Toro Montoya con suspensión del cargo, no existe explicación lógica ni jurídica para que bajo la misma situación en el caso de la aquí demandante, haya dado lugar a la finalización del vínculo laboral, en tanto y en cuanto, como quedó acreditado en el diligenciamiento, la activa no tuvo injerencia e intervención formal en la subcontratación de los servicios adicionales con TELECINCO. En refuerzo de lo dicho, vale la pena señalar que, María Cristina Ibarbo Rios, en calidad de deponente traída por la parte demandada, sostuvo que los cargos que se la endilgaron a la demandante en relación con el señor Helmer Hernando Toro “*Básicamente eran los mismo, por la administración del contrato*”,

²² Fol. 3 a 5 archivo No 27RespuestaRequerimiento

lo que significa que debía haber generado la misma consecuencia jurídica en aplicación estricta del reglamento interno de trabajo, esto es, debió haber dado lugar, para el caso de la actora, a la suspensión del contrato, mas no a la imposición de la sanción extrema del finiquito del vínculo contractual laboral.

De otro lado, se le reprocha a la actora el incumplimiento de sus obligaciones laborales respecto del contrato con CM&, empero, frente al punto baste con señalar que la citación a descargos del 08 de noviembre de 2017²³, únicamente hace relación a las presuntas irregularidades del contrato con Telecinco S.A.S., sin que nada se le haya mencionado con relación al contrato con CM&, en especial al manejo de la caja menor, lo que deviene en un incumplimiento de lo establecido en el artículo 68 del reglamento interno de trabajo²⁴, según el cual, el empleador debe enviar al trabajador una *“comunicación escrita por cualquier medio idóneo, en la que indicará los hechos y actos que motivan la falta”*, ello en procura de que el trabajador no se vea sorprendido al momento de rendir los descargos, menos que la finalización del contrato se motive en aspectos que no fueron materia de los descargos. Así las cosas, la defensa de la entidad encartada radica en que las supuestas irregularidades del manejo de la caja menor y sus soportes, se evidenciaron en el informe de auditoría y en los descargos de la actora, por lo que también fueron el sustento para endilgarle la falta grave a la demandante. Con todo anterior, considera la Sala que no podría resolverse de esta manera la cuestión de la litis, puesto que se vulneraría el debido proceso y el derecho de defensa de la trabajadora disciplinada, en la medida

²³ Fol. 55 a 56 archivo No 02Demanda

²⁴ Fol. 227 archivo No 07ContestaciónUne

en que termina siendo sancionada por una justa causa con la connotación de grave por hechos y cargos que no fueron objeto del escrito mediante el cual se lo llamó a descargos.

En similares condiciones se le reprochó a la actora la falta de “*No comunicar oportunamente a sus jefes las observaciones que estime conducentes a evitar daños o perjuicios o darles informes falsos a sabiendas*”; no obstante, considera la Sala que ello no se encuentra demostrado, puesto que, como se viene explicando, quien autorizaba la subcontratación adicional era Isabel Cristina y no la demandante y, en todo caso, desde la misma queja que presentó el señor Elmer Toro Montoya se desprende que la actora fue relevada del cargo de administradora a los dos meses por el quejoso, debido a “*los continuos problemas que se estaban presentando entre Ana María Palaez como interventora y el proveedor Telecinco*”²⁵, lo que quiere decir que, debido a las inconformidades de la demandante en ejercicio de su labor con Telecinco, fue reemplazada por el señor Elmer Toro Montoya, circunstancia que además, no fue valorada por la entidad demandada al momento de decidir sobre la gravedad de la configuración de la justa causa.

En este mismo horizonte, la señora María Cristina Ibarbo Rios, quien depuso en calidad de testigo de la parte demandada, sostuvo que “eso no quedó ni probado”, al referirse al tema de si la actora se apropió de recursos de manera indebida o que sus decisiones hubieran favorecido de alguna manera a terceros, lo que es indicativo de la inexistencia de una prueba de que haya

²⁵ Fol. 81 archivo No 07ContestaciónUne

intervenido en la subcontratación de servicios adicionales con el fin de beneficiar a empresas con las cuales tenía vínculos de amistad o que hubiere existido algún tipo de conflicto de intereses.

Finalmente, en la auditoría²⁶ que se realizó al contrato con Telecinco, se informa que la última evaluación formal efectuada a Telecinco fue en junio de 2017, y que *“las evaluaciones a Telecinco no indican ningún asunto referente a problemas de calidad de la prestación del servicio”*, es decir, ninguna novedad o anomalía puede evidenciarse respecto del lapso que la actora ejerció como administradora, esto es, abril y mayo de 2016 o, por lo menos, no aparecen reportadas de manera específica y particular durante ese lapso de tiempo.

Por manera que, se equivocó la entidad demandada al determinar que la actora incurrió en las irregularidades contractuales establecidas en el informe de auditoría y, en esa medida, la terminación del contrato de trabajo deviene en injusta, lo que conlleva al reconocimiento de la indemnización por despido que fulminó la juez de instancia conforme a lo estipulado en la convención colectiva, decisión que no fue objeto de reproche de manera particular y concreta, por lo cual la Sala carece de competencia para estudiar su monto o cuantificación.

Con todo lo anterior, no queda otro camino para la Sala diferente a despachar de manera desfavorable los puntos objeto de apelación, dirigidos infructuosamente a encuadrar los hechos en

²⁶ Fol. 88 y 89 archivo No 07ContestacionUne

una justa causa y, por contera, habrá de impartirse confirmación a la sentencia de primer grado.

3. Costas

Por la segunda instancia, se impondrán costas a cargo de Une EPM Telecomunicaciones S.A. por no haber prosperado el recurso de alzada, fijándose como agencias en derecho la suma de \$1.750.905 correspondiente a UN SMLMV y a favor de Ana María Pelaez Cardona. Las de primera instancia se confirman, con fundamento en que, el ente demandado resultó ser la parte vencida en el proceso, y frente al monto de las mismas, debe decirse que no es la oportunidad procesal para controvertirlas, en observancia a lo previsto en el artículo 366, numeral 5° del CGP.

4. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**, Sala Quinta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.: CONFIRMAR la sentencia materia de apelación, proferida el 03 de marzo de 2023 por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Medellín, de acuerdo con lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: CONDENAR en **COSTAS** en esta instancia, fijándose como agencias en derecho en favor de Ana María Pelaez Cardona y a cargo de Une EPM Telecomunicaciones S.A., el equivalente a UN (1) SMLMV, esto es, la suma de \$ 1.750.905. Las costas de primera instancia se confirman.

Lo resuelto se notifica mediante **EDICTO**²⁷.

Déjese copia digital de lo decidido en la Secretaría de la Sala y, previa su anotación en el registro respectivo, **DEVUÉLVASE** el expediente al Juzgado de origen.

Se declara así surtido el presente acto y en constancia se firma por los que en ella intervinieron.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO
Magistrado Sustanciador

ANDRÉS MAURICIO LÓPEZ RIVERA
Magistrado.

MARICELA CRISTINA NATERA MOLINA
Magistrada

²⁷ Criterio de la H. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, vertido en la reciente providencia AL 2550 de fecha 23 de junio de 2021, M.P. Omar Ángel Mejía Amador