

TEMA: JUSTA CAUSA PARA FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO - tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo.

HECHOS: Pretenden los demandantes con la acción judicial que se declare fueron despedidos de forma injusta e ilegal, por parte de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A- CORBETA Y/O ALKOSTO S.A , se conde a reintegrar a los demandantes, a un cargo igual o mejor categoría al que se encontraban desempeñando al momento del despido injusto así como pago prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral.

TESIS: (...) ha de indicarse que, de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, disposición normativa que establece las causales de terminación del contrato por justa causa: "...La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, al momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos..." Se resalta que, en virtud de la carga de la prueba (Art. 167 del CGP) le corresponde al trabajador acreditar el hecho del despido, y a la parte accionada que éste fue con justa causa. Lo anterior significa que, una vez probado por los demandantes el hecho del desahucio, lo cual cumplieron ambos demandantes cuando adosaron al plenario las cartas de terminación de los contratos de trabajo, a la parte accionada, concretamente al empleador, le correspondía acreditar la ocurrencia de los motivos aducidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral. (...). (...) El precepto legal citado, consagra dos escenarios diferentes que de forma independiente constituyen una justa causa para finalizar unilateralmente el contrato de trabajo, la primera de ellas, tiene que ver con la violación grave de las obligaciones y prohibiciones que tiene el trabajador y, la restante, el incurrir en cualquier falta que se encuentre calificada como grave ya sea en reglamentos internos de trabajo, pactos o convenciones colectivas de trabajo. (...). (...) según la jurisprudencia de este mismo alto tribunal frente a los dos escenarios previsto en la norma, en el primer concepto, la gravedad debe ser calificada por el que aplique la norma, y, en el segundo, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta, indicando, en la sentencia SL16298 de 13 de septiembre de 2017 con radicación N° 55472, que: "Si la gravedad de algunas conductas ya estaban calificadas por las partes previamente, no estaba el juzgador en capacidad de valorar su gravedad de nuevo para reemplazar el querer de los contratantes. (...). (...) es claro para la Sala que los demandantes, si incurrieron en una indebida práctica en la que se funda la justa causa de terminación del contrato de trabajo, y la justificación que le quieren dar a su conducta (aquiescencia del empleador), no resultó acreditada en el sub lite (...). (...) si bien es cierto el despido de un trabajador no es una sanción disciplinaria y por ende no se requiere descargos, que es la postura adoctrinada por la H. Corte Suprema de Justicia, en el presente asunto, el empleador, sí les dio a los trabajadores la oportunidad de presentar descargos, entendidos estos como aquel mecanismo que les permitió ejercer su derecho de defensa, contravirtiendo los hechos o faltas que les fueron imputadas, acogándose así la postura de la Corte Constitucional plasmada en la sentencia SU-449 de 2020

MP. MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO

FECHA: 07/09/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

CONSULTA - SENTENCIA	
DEMANDANTE	JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN
DEMANDADOS	COLOMBIANA DE COMERCIO S.A - CORBETA S A y/o ALKOSTO S.A.
RADICADO	05001-31-05-019-2022-00080-01
MAGISTRADA PONENTE	MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO
TEMA	Relación laboral, reintegro y/o indemnización por despido injusto.
DECISIÓN	Confirma.

Medellín, siete (7) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Tercera de Decisión Laboral de Tribunal Superior de Medellín, integrada por los magistrados ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA, MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA y como ponente MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO, en acatamiento de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022 que dispuso adoptar como legislación permanente las normas contenidas en el Decreto Ley 806 de 2020, y surtido el traslado correspondiente, procede la Sala a proferir sentencia ordinaria de segunda instancia dentro del presente proceso, promovido por los señores **JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN** contra la sociedad **COLOMBIANA DE COMERCIO S.A - CORBETA S A y/o ALKOSTO S.A.**

Después de deliberar sobre el asunto, de lo que se dejó constancia en el **ACTA No 037**, se procedió a decidirlo en los siguientes términos:

I. – ASUNTO

Es materia de la Litis, decidir el grado jurisdiccional de consulta a favor de los demandantes, contra la sentencia totalmente absolutoria proferida por el Juzgado Diecinueve Laboral del Circuito de Medellín, en la audiencia pública celebrada el día 3 de octubre de 2022, dentro del proceso referenciado.

II. – HECHOS DE LA DEMANDA

Como fundamento de las pretensiones incoadas con la demanda, se expuso, en síntesis, que los señores JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN prestaron sus servicios personales y de manera subordinada al servicio de la sociedad COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. – CORBETA Y/O ALKOSTO S.A., desde el 19 de abril de 2010 hasta el 20 de diciembre 2021, y desde el 18 de julio de 2011 hasta el 20 de diciembre de 2021, respectivamente.

El último cargo desempeñado por los demandantes, fue el de “Auxiliar Comercial de Negocios Institucionales”, en la división AKT MOTOS, subdivisión AKT ENSAMBLADORA, devengando como último salario la suma de \$1.491.000.

También aduce el escrito introductorio, que el día 7 de diciembre de 2021, el señor JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA recibió citación para diligencia de descargos, por la presunta falta cometida por el supervisor Danny Guzmán Cano el día 4 del mismo mes y año, por asumir supuestas funciones que no le correspondían a aquel, a pesar que el señor AGUDELO RÚA ni tenía conocimiento ni consintió tal conducta.

En la misma fecha (7 de diciembre de 2021), se le notificó la sanción impuesta al señor JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA, la cual consistía en suspensión del 21 al 23 de diciembre de 2021, indicándole que debía reintegrarse a sus funciones el 24 de dicho mes y año.

Luego el día 16 de diciembre de 2021, el señor AGUDELO RÚA recibió una nueva citación a diligencia de descargos para el día 17 del mismo mes y año, aduciendo que como consecuencia de la auditoría realizada, se evidenció que en los trámites de motos nuevas, se estaba utilizando un tramitador externo “no autorizado”.

Sin embargo, aduce la activa que la razón que adujo la accionada, en nada se compadece con la realidad, pues dichos proveedores se encontraban debidamente registrados en la empresa; que el pago de las facturas por estos radicadas y los trámites asociados a los mismos, eran autorizados por el Gerente General, Doctor Jesús Enrique Vargas Fernández, quien vía correo electrónico ordenada proceder; y que en ningún momento se informó sobre la prohibición de utilizar tales proveedores, y días después, el 20 de diciembre de 2021, el recibió comunicación de terminación del contrato de trabajo a partir de la fecha de la comunicación.

Señala el escrito introductorio que el día 7 de diciembre de 2021, le fue realizada diligencia de descargos al señor ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN, por la misma razón que al señor AGUDELO RÚA, y luego el 17 de diciembre de 2021, se practicó diligencia de descargos, aduciendo que, al igual que su compañero, estaba utilizando tramitadores externos, supuestamente no autorizados, para el trámite de las motos nuevas.

Al poco tiempo, esto es, el 20 de diciembre de 2021 el señor ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN recibió comunicación de terminación del contrato de trabajo a partir de la misma fecha, argumentándose allí, la utilización de tramitadores externos, que según la empresa, no estaban autorizados, a pesar de que, como se explicó y como lo manifestó el señor MONTOYA RINCÓN en las diligencias realizadas, dichos proveedores se encontraban debidamente registrados como proveedores de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. – CORBETA Y/O ALKOSTO S.A.; el pago de las facturas por estos radicadas y los trámites asociados a los mismos, eran autorizados directamente por el Gerente General, Doctor Jesús Enrique Vargas Fernández, quien vía correo electrónico ordenada proceder; y en ningún momento se informó sobre la prohibición de continuar utilizando tales proveedores.

Finalmente, expone el libelo genitor que, en ambos eventos, el empleador inició trámite disciplinario por la conducta realizada por un tercero, el supervisor Danny Guzmán Cano, olvidando que la responsabilidad es de carácter individual, y dejando de lado, que los demandantes nunca conocieron de la acción realizada por Guzmán Cano, tampoco intervinieron en ella, y lograron desvirtuar sus acusaciones en las diligencias de descargos a ellos realizadas.

III. – PRETENSIONES

La acción judicial está dirigida a que SE DECLARE que los señores JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN fueron despedidos de forma injusta e ilegal, por parte de COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. - CORBETA Y/O ALKOSTO S.A., en consecuencia, SE CONDENE a esta última, a reintegrar a los señores AGUDELO RÚA y MONTOYA RINCÓN a un cargo igual o mejor categoría al que se encontraban desempeñando al momento del despido injusto e ilegal, junto con el pago de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones y aportes al sistema de seguridad social integral, dejados de percibir desde el momento del despido y hasta la fecha en que el reintegro se haga efectivo, o en subsidio la indemnización por despido injusto a favor de ambos demandantes, la indexación de las condenas, y las costas del proceso.

IV. – RESPUESTA A LA DEMANDA

Admitida la demanda y corrido el traslado correspondiente, la accionada COLOMBIANA DE COMERCIO S.A. - CORBETA Y/O ALKOSTO S.A., a través de su apoderado judicial, dio respuesta oportuna a la demanda según consta a folios 2 al 19 del archivo PDF 007, admitiendo como ciertos los hechos relativos a la existencia de los vínculos laborales con los demandantes, sus extremos temporales, los cargos desempeñados, los últimos salarios devengados, los procesos disciplinarios adelantados, y las terminaciones de los contratos de trabajo con justa causa, dejando en claro, que salida de la empresa fue propiciada por una queja presentada por un cliente, misma que derivó en una auditoría interna, que a su vez dio inicio a un proceso de investigación en el área comercial, donde se logró evidenciar el presunto incumplimiento de los procedimientos y directrices del área

comercial por parte de los señores Juan Esteban Agudelo Rúa y Andrés Leonardo Montoya Rincón, quienes venían utilizando tramitadores externos no autorizados por la empresa, para realizar el trámite de documentación de motos nuevas, las cuales conforme lo establecido en el procedimiento realizar venta canal institucional y la directriz establecida mediante correo de fecha 23 de agosto de 2018 sólo podían ser realizados a través de ALKOMPRAR. Se opuso a la prosperidad de lo pedido; y propuso en su defensa las excepciones de mérito que denominó: *“PAGO; COMPENSACIÓN; AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO; AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO REINTEGRO; INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN; y PRESCRIPCIÓN”*.

V. - DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

En audiencia pública de juzgamiento, celebrada el 3 de octubre de 2022, la Juez de conocimiento, ABSOLVIÓ a la sociedad CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A. de las pretensiones incoadas en su contra por los señores JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN, DECLARANDO probadas las excepciones denominadas “AUSENCIA DE DERECHO SUSTANTIVO” e “INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN”, que fueran propuestas por la demandada.

Finalmente impuso las COSTAS del proceso en la primera instancia a cargo de la parte demandante y en favor de la demandada, fijándoles como agencias en derecho la suma de \$500.000, correspondiendo a cada actor el 50%.

Como fundamento de su decisión, estimó el juez de primer grado que los aquí demandantes si desconocieron los procedimientos y directrices impartidos por la empresa para la comercialización de motocicletas nuevas en el canal institucional, pues los propios demandantes reconocieron que se habían valido de tramitadores externos para realizar este tipo de ventas, a pesar que dicha práctica estaba expresamente prohibida por el empleador.

VI. – Grado jurisdiccional de consulta

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

Alegatos de conclusión

No se presentaron alegatos de conclusión en esta instancia.

Teniendo en cuenta la anterior crónica procesal, pasa la Sala a resolver de fondo, previas las siguientes

VII. – CONSIDERACIONES DEL TRIBUNAL

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

Teniendo en cuenta el grado jurisdiccional de consulta que se surte a favor de los demandantes, los problemas jurídicos que debe resolver la Sala, consisten en determinar: (i) si, contrario a lo dispuesto por el fallador primario, las terminaciones de los contratos de trabajo de los señores JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN, por parte de la empleador COLOMBIANA DE COMERCIO S.A - CORBETA S A y/o ALKOSTO S.A., fueron ilegales e injustas, y en caso afirmativo, establecer cuál sería la consecuencia jurídica aplicable a dicho empleador, esto es, si ordenar el reintegro de los trabajadores al mismo cargo u a otro de igual o superior categoría con el consecuente pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, o en su

defecto, disponer a favor de los demandantes la indemnización por despido injusto a la que alude el art. 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Resalta la Sala que en el sub examine no se presenta controversia alguna entre las partes sobre la existencia de los contratos de trabajo celebrados entre la sociedad COLOMBIANA DE COMERCIO S.A - CORBETA S A y/o ALKOSTO S.A., como empleador, y los señores JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN como trabajadores, bajo la modalidad de contrato escrito a término indefinido, obrando prueba de dichos contratos a folios 38 al 42 y 91 al 97 del archivo PDF 007.

Y finalmente quedó establecido que dichos contratos terminaron el día 20 de diciembre de 2021, por decisión unilateral del empleador invocando una justa causa, de lo que da cuenta la carta de terminación del contrato obrante a folios 142 al 145 y 169 al 171 del archivo PDF 002.

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

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

Descendiendo al caso concreto, se observa las cartas terminación de los contratos (142 al 145 y 169 al 171 del archivo PDF 002) aportadas por la activa, en la que se indica que dichas terminaciones se fundamentaron en el grave incumplimiento de las **obligaciones legales, contractuales**, y reglamentarias, al **reglamento interno de trabajo**, y al **código de ética**, veamos:

La anterior decisión se adopta como consecuencia del incumplimiento grave de las obligaciones legales y contractuales a su cargo, las cuales señalamos a continuación:

1. El día 10 de diciembre del presente año, se realizó auditoria al proceso de trámites de motos vendidas por el canal institucional, evidenciando que Usted realizó ventas de motos nuevas a través de un tramitador externo No autorizado para realizar este proceso, incumplimiento lo establecido en el numeral B, actividad 5 del *Procedimiento Realizar Ventas Canal Institucional* de la compañía y la directriz dada por la Coordinadora Administrativa Comercial, mediante correo 23 de agosto de 2018, en el cual, informó a los asesores comerciales, que los trámites de motos nuevas debían ser realizados a través de Alkomprar, y solo en los casos excepcionales que el cliente lo solicitará podrá ser autorizado realizar el trámite por el cliente por cuenta propia, dejando en claro que bajo ninguna circunstancia el asesor comercial podía intervenir ni tener contacto alguno con el tramitador por fuera de Alkomprar.
2. Que en diligencia de descargos realizada el 17 de diciembre del 2021, Usted manifestó que realizaba la gestión de los trámites de motocicletas a través de tramitadores externos, contrariando con su conducta lo establecido en el *Procedimiento Realizar Ventas Canal Institucional* de la compañía y directriz dada por compañía desde Agosto de 2018.

Lo sucedido demuestra el grave incumplimiento de las obligaciones legales, contractuales y reglamentarias a su cargo, al Reglamento Interno de Trabajo y Código de ética, los cuales son de su pleno conocimiento. Por lo cual, los hechos constituyen causal autónoma y suficiente para que la Empresa de por terminado su contrato de trabajo por justa causa.

Para esta decisión, la Empresa se apoya en lo preceptuado en el numeral 2°, 4° y 6° del literal a) del Art. 62 del C.S. del Trabajo, modificado por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965, a saber:

[...] 2. *Todo acto de (...) grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador (...).*

4. (...) *toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las (...) cosas.*

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos [...].*

De las obligaciones especiales del Art. 58 del C.S.T. Usted vulneró gravemente las siguientes:

[...] 1. *Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.*

5. *Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios [...].*

Lo enunciado en la normatividad laboral se encuentra dispuesto en el Art. 52 del Reglamento Interno de Trabajo.

Por otra parte, faltó al deber del artículo 55° (ejecución de buena fe) del C. S. del T. que dice así:

[...]El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella [...].

Hay que mencionar, además, que se transgrede con su conducta lo establecido en el "Código de Ética" por inobservancia de lo que allí se dispone, especialmente con lo siguiente:

[...] 3.1 Relaciones con nuestros empleados y administradores "Colaboradores"

- *Conozcan las políticas, procedimientos y reglamentos internos de La Compañía, al igual que el Código de Ética, y den cumplimiento a los mismos.*
- *Sus actuaciones estén enfocadas en alcanzar los objetivos de La Compañía, garantizando siempre la práctica de los valores corporativos y el cumplimiento de los principios de ética, honestidad y transparencia.*
- *Cumplan con las leyes aplicables a La Compañía en el desarrollo de sus negocios y operaciones.. [...]*

En lo que respecta al Reglamento Interno de Trabajo, la conducta desarrollada por Usted quebranta con los deberes contemplados en el numeral 3° del Art. 47, los numerales 1° y 5° del Art. 52 incurriendo así, en falta grave según el numeral 4° del Art. 57 del mismo texto. Dichas normas estipulan lo siguiente:

[...] ARTICULO 47. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

3. *Ejecutar los trabajos que le confíen con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.*

ARTICULO 52. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; Observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.

5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle datos y perjuicios.

ARTICULO 57: Constituyen FALTAS GRAVES:

4. Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

No siendo más, le solicitamos acercarse a nuestro Departamento de Gestión Humana para los fines correspondientes a su liquidación laboral y, entrega de la orden correspondiente al examen médico de retiro.

Se observa en el sub examine que una de las disposiciones normativa que fundamenta la decisión del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con cada uno de los demandantes, es la contenida en el numeral 6° del artículo 62 del CST, subrogado por el artículo 7°, del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual indica:

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

A. POR PARTE DEL PATRONO:

(...)

6º - *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del código sustantivo del trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales y reglamentos.*”

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

Así lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia, como puede verse en la sentencia del 10 de marzo de 2003, con radicación 35.105, reiterada en la sentencia SL670-2018, en la que se indicó:

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

Es indudable que en el numeral 6º del aparte a) del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, se consagran dos situaciones diferentes que son causas de terminación unilateral del contrato de trabajo. Una es <cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo> y otra es <... cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos...>.

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

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

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

La violación de las obligaciones y prohibiciones a que se refieren los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye por sí misma una falta, pero esa violación ha de ser grave para que resulte justa causa de terminación del contrato. Por otra parte, cualquier falta que se establezca en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, implica una violación de lo dispuesto en tales actos, que si se califica en ellos de grave, constituye justa causa para dar por terminado el contrato.

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

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

Y en cuanto a la comisión de la conducta por parte de los trabajadores, no queda duda alguna que los señores JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN, sí utilizaron tramitadores externos para gestionar la matriculación de motocicletas **“nuevas”** en las diferentes en las secretarías de tránsito municipal, así lo confesaron en sus diligencias de descargos realizadas el día 17 de diciembre de 2021 (folios 129 al 141 y 158 al 168).

JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA

¿Conoce usted cual es el procedimiento establecido por la compañía para la realización de los trámites de venta de motocicletas nuevas a través del canal institucional? Describalo.

RESPUESTA

Si. Se puede mandar a hacer con cualquier tramitador que esté creado por la compañía ya que dentro del procedimiento no está estipulado que tiene que ser con Alkomprar. Al cliente se le da la cotización, y se le informan cuales son los valores que deben consignar para los tramites de tránsito.

ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN

PREGUNTA
Según la información suministrada Se identificó que los trámites realizados por el auxiliar comercial para motos nuevas no se están realizando en su totalidad por trámites Alkomprar, sino que se está utilizando un tramitador externo no autorizado; lo que genera sobre costos para los clientes y no permite trazabilidad del proceso; se encontró que a los clientes se les está solicitando consignar dinero en las cuentas bancarias 10537470562 y 81210514341 las cuales son diferentes a las autorizadas por la compañía. ¿Qué tiene que decir frente a esto?
RESPUESTA
No sé si estaban autorizadas por la compañía, pero son las cuentas que nos entrega el tramitador externo y que está legalmente constituido como proveedor Elkin Tobon

Y si bien, en sus interrogatorios de parte, trataron de justificar el haber utilizado tramitadores externos para gestionar la matricula inicial de la motocicleta, indicando que dicha práctica estaba plenamente autorizada en la empresa, tanto para motocicletas nuevas como de segunda, esta última afirmación resulta contradictoria en relación a la prueba testimonial practicada en la litis, concretamente el testimonio de la señora CATALINA RESTREPO POSADA, quien se identificó como la Coordinadora Administrativa de la sociedad COLOMBIANA DE COMERCIO S.A., y Jefe Directo de los aquí demandantes, y en tal calidad, le hizo saber al despacho que al interior de la empresa existía un procedimiento que regulaba la manera en que se debían comercializarse las motocicletas nuevas a través del canal de ventas institucional, explicando que una parte del dinero se debía consignar a una cuenta a nombre de la empresa "CORBETA" (costo de la motocicleta), y otra parte (trámites) se debía consignar a la cuenta de la empresa "ALKOMPRAR" que era la única autorizada para ello.

Que dicho procedimiento constaba por escrito desde el año 2020, pero desde el año 2018, ya se había dado una instrucción en tal sentido a través de correo electrónico institucional.

Relató que la empresa solo de manera excepcional, permitía consignar el costo de los trámites, en las cuentas bancarias de algunos distribuidores autorizados, cuando se trataba de motocicletas de segunda.

Y que auditoria interna derivada de la queja presentada por un cliente, se logró evidenciar que los demandantes utilizaron cuentas bancarias no autorizadas para la comercialización de motos **nuevas**, contrariando el procedimiento

establecido, generándole un sobrecosto al cliente final de la motocicleta, pues los trámites realizados a través de un tramitador externo eran más costosos, y algunos de estos dineros se estaban consignando a una cuenta bancaria cuyo titular es la madre de uno de los demandantes.

En igual sentido lo relataron los demás testigos presentados por la parte demandada, los señores RAÚL FERNANDO VERGARA LONDOÑO (Director Operativo de AKT motos) e ISABEL CRISTINA ESPITIA OSPINA (Jefe de Gestión Humana de AKT motos), quienes de manera unánime indicaron que los aquí demandantes si contrariaron el procedimiento establecido, siendo este el motivo por el cual salieron de la empresa, pues la venta de motocicletas nuevas debía realizarse a través de la cuenta bancaria de la empresa Alkomprar, y no a través de terceros como lo hicieron los demandantes.

Agregando el testigo RAÚL FERNANDO VERGARA LONDOÑO que la modalidad consistía en cobrarle más dinero al cliente por gastos de matrícula, y luego consignar el valor real en la cuenta bancaria de Alkomprar.

También aseguró la testigo ISABEL CRISTINA ESPITIA OSPINA que un cliente de la empresa puso en conocimiento de esta, que le había tocado consignar los gastos de matrícula en una cuenta bancaria no autorizada, que resultó ser de una señora LUZ MARÍA RINCÓN, madre del demandante ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN.

Corroborando lo dicho por los testigos con la prueba documental aportada por las partes, es claro para esta judicatura, que esa obligatoriedad de consignar los gastos de matrícula de motocicletas nuevas en la cuenta bancaria de ALKOMPRAR, se encontraba consignada en el manual o procedimiento de gestión comercial de fecha 24 de agosto de 2020, (fls. 43 al 53 del archivo PDF 007), veamos:

5. Solicitar pago de moto	Auxiliar Comercial (Negocios Institucionales)	Solicitar pago, el Auxiliar Comercial informará al cliente que debe consignar el dinero correspondiente al valor de la moto en la cuenta de Corbeta 00225512535 (Cuenta corriente-Bancolombia) y el valor del trámite para la expedición de documentos de la moto en la cuenta de Alkomprar y/o en la cuenta del tramitador cuando son motos de segunda.
---------------------------	---	--

Con anterioridad a este manual, obra una instrucción impartida en esos mismos términos por la Coordinadora Administrativa de la empresa, Dra. Catalina Restrepo Posada, a través de un correo electrónico institucional de fecha 23 de agosto de 2018, enviado a los correo institucionales de los demandantes (Juane.Agudelo@colcomercio.com.co y Andres.Montoya@colcomercio.com.co), según se aprecia a folios 54 del archivo PDF 07, así:

-----Mensaje original-----

De: Catalina Restrepo

Enviado el: jueves, 23 de agosto de 2018 10:42 am

Para: Juan Esteban Agudelo <Juane.Agudelo@colcomercio.com.co>; Frank Humberto Guerrero Rodriguez <Frank.Guerrero@colcomercio.com.co>; Andrés Leonardo Montoya <Andres.Montoya@colcomercio.com.co>

CC: Raúl Vergara <raul.vergara@colcomercio.com.co>; Jorge Enrique Herrera <Jorge.herrera@colcomercio.com.co>; Katherine Ospina Tamayo <Katherine.Ospina@corbeta.com.co>

Asunto: Tramites a través de Alkomprar!!!

Importancia: Alta

Hola a todos, de acuerdo a la Reu que tuvimos hoy con Alkomprar entonces quedamos con el compromiso a partir de la fecha realizar todos los tramites a través de ellos.

En caso de un cliente no aceptar nos deberá firmar la carta de desistimiento y se deberá encargar de realizar los trámites por cuenta propia y nosotros como institucionales no debemos intervenir. – No podemos tener contacto con ningún tramitador fuera de Alkomprar.

Corolario de lo anterior, es claro para la Sala que los demandantes JUAN ESTEBAN AGUDELO RÚA y ANDRÉS LEONARDO MONTOYA RINCÓN, si incurrieron en una indebida práctica en la que se funda la justa causa de terminación del contrato de trabajo, y la justificación que le quieren dar a su conducta (aquiescencia del empleador), no resultó acreditada en el sub lite, y mucho menos con la declaración del testigo JOHN JAIRO RODRÍGUEZ, quien fue compañero de trabajo de los aquí demandantes hasta el mes de mayo de 2018, lo que significa, que el conocimiento que tiene este declarante frente al procedimiento comercial para la venta de motocicletas nuevas, es anterior, a la instrucción impartida por la coordinadora administrativa mediante correo electrónico de fecha 23 de agosto de 2018, y al procedimiento escrito que data del 24 de agosto de 2020, por lo que su relato no reviste ninguna relevancia probatoria en la litis.

La anterior conducta constituía entonces una prohibición expresa para el trabajador, conforme lo reglado en el numeral 4° del art. 60 del Código Sustantivo de Trabajo, así:

“ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. *Se prohíbe a los trabajadores:*

(...)

6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos..*

Y calificada como grave en el **numeral 4)** del artículo 57 del reglamento interno de trabajo:

ARTICULO 57: Constituyen FALTAS GRAVES:

4. *Violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias.*

Y si bien, dicha causal se plasmó en forma genérica, de lo probado en el en la litis, se logra inferir por parte de la Sala que, el desconocimiento de la directriz impartida mediante correo electrónico de fecha 23 de agosto de 2018, y el manual de procedimiento comercial de fecha 24 de agosto de 2020, si constituyó **una violación grave de los demandantes a sus obligaciones contractuales y reglamentarias**, pues con la omisión a este procedimiento comercial, comprometieron el buen nombre y la reputación de la empresa, hasta el punto que uno de sus clientes se vio en la necesidad de formular una queja, al haberse percatado de un sobrecosto en los trámites de matriculación de una motocicleta, también se evidenció durante el debate probatorio, que los demandantes venían mal utilizando cuentas bancarias no autorizadas, cuyo titular no era la empresa accionada, poniendo en grave riesgo los recursos económicos consignados por los clientes, así lo puso en evidencia la señora CATALINA RESTREPO POSADA, coordinadora administrativa y jefe directa de los demandantes.

En consecuencia, esa omisión a los procedimientos comerciales establecidos por el empleador, si construye a juicio de esta colegiatura una falta grave, que daba lugar a la terminación unilateral y por justa causa del contrato de trabajo.

Destaca la Sala, que si bien es cierto el despido de un trabajador no es una sanción disciplinaria y por ende no se requiere descargos, que es la postura adoctrinada por la H. Corte Suprema de Justicia, en el presente asunto, el empleador, sí les dio a los trabajadores la oportunidad de presentar descargos, entendidos estos como aquel mecanismo que les permitió ejercer su derecho de defensa, contravirtiendo los hechos o faltas que les fueron imputadas, acogiéndose así la postura de la Corte Constitucional plasmada en la sentencia SU-449 de 2020, veamos:

*“...Siempre que se pretenda ejercer una facultad de despido o de terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, como resultado de la aplicación de una sanción disciplinaria, ya sea porque ella tenga su origen en el incumplimiento de una obligación legal o porque corresponda a una manifestación derivada de la consagración de una falta grave en el reglamento interno de trabajo, se impone la obligación para el empleador de agotar el debido proceso, según lo dispuesto en el artículo 115 del CST y siguiendo lo señalado por esta corporación en la sentencia C-593 de 2014. El despido que así ocurra se entiende como justificado y, por ende, desprovisto de cualquier efecto de carácter indemnizatorio, pues su respaldo legal se encuentra en el numeral 6°, literal a), del artículo 62 del CST. **Lo anterior no significa que la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador equivalga a un despido como sanción disciplinaria...**”*

No existiendo más aspectos de la sentencia de primer grado que deban ser conocidos en consulta, la misma será confirmada en su integridad.

Sin costas en esta instancia, al ser la consulta un trámite oficioso.

VIII. DECISIÓN

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia objeto de consulta proferida por el JUZGADO DIECINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN, de fecha 3 de octubre de 2022, según lo expuesto en precedencia.

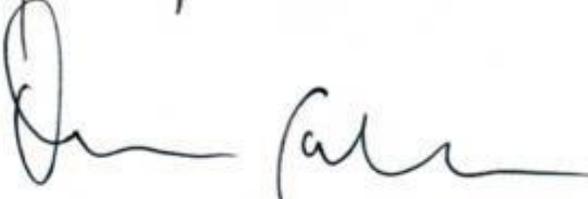
SEGUNDO: Sin COSTAS en esta instancia.

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

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

Los magistrados


MARTHA TERESA FLÓREZ SAMUDIO


ORLANDO ANTONIO GALLO ISAZA


MARÍA NANCY GARCÍA GARCÍA



SECRETARÍA SALA LABORAL

EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la sentencia que a continuación se relaciona:

PROCESO	Ordinario
DEMANDANTE	JUAN ESTEBAN AGUDELO RUA y ANDRES LEONARDO MONTOYA RINCON
DEMANDADO	COLOMBIANA DE COMERCIO S.A.- CORBETA S.A. y/o ALKOSTO S.A.
RADICADO	05001-31-05-019-2022-00080-01
DECISIÓN	Confirma Sentencia
MAGISTRADO PONENTE	MARTHA TERESA FLOREZ SAMUDIO

El presente edicto se publica por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibidem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado el 8 de septiembre a las 8:00am

CONSTANCIA DE DESFIJACIÓN

Se desfija el 8 de septiembre de 2023 a la 5:00pm


RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO