

TEMA: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO - es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la respectiva indemnización / **DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO** - Cuando se termina un contrato de trabajo invocando una justa causa, no se requiere agotar procedimiento previo alguno, salvo que las partes lo tengan estipulado, al no ser el despido una sanción disciplinaria /

HECHOS: Pretenden el demandante se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo que terminó sin justa causa por parte del empleador. En consecuencia, solicita condenar a la demandada a pagar al demandante la suma de \$17.378.560 por concepto de indemnización por despido injusto; o subsidiariamente, al reintegro en el cargo en el que se encontraba en dicho momento.

TESIS: Sobre el particular, la Sala de Cas. Lab. de la C.S. de Justicia, en SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo: “Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...” (...) folios 24 a 27 ibid. obra copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, en el que en la cláusula primera, literal d, se estableció que el trabajador se obliga “a no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas de las que el empleador le recomiende, sin previa autorización de este...”; fijándose en la cláusula sexta, literal e, como falta grave y justa causa de terminación del contrato de trabajo: “perder tiempo dentro del oficio asignado o retirarse del lugar de trabajo en el turno establecido, sin justa causa por más de media hora”. (...) La prueba anterior valorada íntegramente nos permite concluir sin lugar a dudas, en primer lugar, que el actor incurrió en la conducta aducida por el empleador demandado al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, hacer un uso inadecuado de recursos y herramientas informáticas suministradas por la demandada, utilizándolos para fines personales diferentes a aquéllos para los cuales fue contratado por ésta, y durante gran parte de su jornada laboral, esto es, en actividades de chats, presentaciones y trabajo de Trading y Forex, videos de YouTube, series y películas de Netflix (...) otros, escuchando música o incluso ausente de su puesto de trabajo; y en segundo lugar, que estaba calificada desde el contrato de trabajo y el R.I.T. como justificativa de la terminación del vínculo laboral; todo lo cual se traduce en un incumplimiento de las obligaciones contractuales; sin haber resultado probado en el Proceso que el demandante haya sido autorizado por sus superiores para ello. (...) Y en el caso de autos, no está demostrado que las Partes hayan estipulado en el contrato de trabajo, en el R.I.T., en la Convención colectiva de trabajo, Pacto colectivo, Laudo o Reglamento alguno, que previo a la terminación del contrato de trabajo invocando una justa causa, se requiriera de la realización de trámite alguno. En todo caso, el empleador demostró haberle garantizado al demandante el derecho de defensa y contradicción, pues no solo se le citó a descargos, sino que se le manifestó que tal diligencia era para que diera explicaciones sobre las presuntas irregularidades cometidas, dándole a conocer que podía comparecer asistido de 2 compañeros de trabajo, aportar pruebas y una vez notificada la decisión de cancelarle el contrato de trabajo, se le brindó la posibilidad de revisar tal decisión en Segunda Instancia.

M.P. NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR

FECHA: 11/07/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL.

Medellín, once (11) de julio de dos mil veintidós (2022).

DEMANDANTE: GILDARDO EFREN COTERIO MORALES.
DEMANDADO: INCOLMOTOS -YAMAHA S.A.
TIPO DE PROCESO: ORDINARIO.
DECISIÓN: CONFIRMA.

En la fecha, **EI TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA CUARTA DE DECISIÓN LABORAL**, conformada por los Magistrados, Nancy Gutiérrez Salazar, Carlos Alberto Lebrún Morales y María Eugenia Gómez Velásquez, procede a revisar el Grado Jurisdiccional de Consulta que se surte en favor del demandante, frente a la Sentencia proferida en el Proceso Ordinario Laboral instaurado por el Señor **GILDARDO EFREN COTERIO MORALES**, en contra de **INDUSTRIA COLOMBIANA DE MOTOCICLETAS YAMAHA S.A. -INCOLMOTOS YAMAHA S.A.-**

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN EN ESTA INSTANCIA:

DEMANDADA.

Expone que la terminación del contrato del actor se dio con justa causa, soportado en su incumplimiento grave y reiterado de las obligaciones laborales, al utilizar en forma desmesurada los Sistemas y elementos tecnológicos de la empresa, y el 45% del tiempo laboral para usos personales, o sea, para su beneficio, sin retribución alguna para la primera; lo que se conoció, según el informe técnico que se aportó al Proceso y que se llevó a cabo por el antecedente del bajo rendimiento, los comportamientos inusuales del trabajador y las inconformidades presentadas por un cliente. Situación que afectó los intereses de la Compañía pues no solo se vio reflejada en el bajo rendimiento del trabajador, sino que además puso en riesgo cibernético la información de la misma, y la estabilidad en la conexión del Sistema, ante los consumos excesivos. Y finaliza manifestando que previo a la terminación del vínculo laboral, se le brindó al ex trabajador la oportunidad de rendir descargos, en los cuales aceptó las políticas del uso de Sistemas, y las visitas a las páginas referenciadas en los informes, sin aportar una justificación legal válida para ello.

La Sala, previa deliberación, adoptó el proyecto presentado por la Ponente, el cual se traduce en la siguiente decisión:

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

ANTECEDENTES:

PRETENSIONES:

- Declarar que entre las partes existió un contrato de trabajo que terminó sin justa causa por parte del empleador.
- Condenar a la demandada a pagar al demandante la suma de \$17.378.560 por concepto de indemnización por despido injusto; o subsidiariamente, al reintegro en el cargo en el que se encontraba en dicho momento.

HECHOS:

- Que trabajó como Coordinador Zonal de Venta a Distribuidores -Vendedor línea musical- al servicio de la demandada mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, cuya duración era de 4 meses, contados entre el 19 de mayo y el 18 de septiembre de 2009, el cual fue modificado a indefinido el 17 de agosto de 2010, manteniéndose hasta el 6 de mayo de 2018, en un horario flexible de lunes a viernes, dependiendo de la hora de entrada; y devengando un salario final de \$2.744.000.
- Que desde el inicio de la relación laboral se le instruyó sobre la disponibilidad de capacitarse y ser autodidacta en diferentes temas que debía manejar, lo que implicaba que parte del tiempo laboral podía ser destinado a dichas consultas, debiendo tener una relación con los clientes en términos de amistad y de negocios, lo que conllevaba a estar disponible para ellos en su tiempo libre.
- Y que fue citado a rendir descargos el 3 de mayo de 2018, por presuntas faltas en el desempeño de su cargo y jornada de trabajo, en la que se abordaron 4 temas a saber: disminución de ventas, utilización indebida de los equipos asignados para el ejercicio de las funciones, utilización de las horas de trabajo para asuntos personales y el ausentismo de su puesto sin previo aviso por un largo periodo de tiempo; y una vez terminada la diligencia, la demandada, el 4 de mayo de 2018 le dio por terminado el contrato.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:

Declaró probada la Excepción de inexistencia de la obligación. Absolvió de las pretensiones de la demanda; y condenó al demandante en Costas Procesales.

Dijo la A quo que la empleadora actuó amparada bajo una justa causa, no habiendo lugar a indemnización ni a reintegro alguno, pues le era dable terminar la relación por el incumplimiento flagrante y evidente de las obligaciones laborales por parte del trabajador, ya que frente a este se presentó una queja por parte de un cliente, lo que generó la realización de unos descargos en los que aquél admitió que las situaciones imputadas sí pasaron, evidenciándose con el informe de la vigilancia al computador y cruce de información, la existencia de una indebida utilización del mismo, haciendo actividades personales gran parte del tiempo laboral, pese a conocer las políticas de uso de los elementos de trabajo y la restricciones al uso del internet, haciendo caso omiso de ello, y que sus ventas estaban por debajo de la media de sus demás compañeros. Que no se observa irregularidad alguna en el Proceso disciplinario realizado al actor, el cual, si bien el empleador no estaba obligado a hacer, éste respetó el debido proceso, dándole a conocer al primero, las 4 situaciones por las que estaba siendo llamado a rendir descargos, siendo escuchado en los mismos.

CONSIDERACIONES DE LA SALA.

- **Competencia:** Consulta. Artículo 69 del C.P. del T. y de la S.S. “Las sentencias de primera instancia, cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribunal si no fueren apeladas”: como en el caso a estudio.
- **Objeto:** Establecer si conforme al acervo probatorio obrante en el Proceso, la demandada despidió o no injustamente al demandante, o si por el contrario, el despido obedeció a una causa justa. Veamos:

No discuten las Partes la existencia del vínculo laboral, el cual se originó el **19 de mayo de 2009**, inicialmente a término fijo inferior a un año, para desempeñarse el demandante en el oficio o cargo de **vendedor línea musical**, y que el 19 de septiembre de 2010 por decisión de las mismas, pasó a ser indefinido; manteniéndose hasta el **6 de mayo de 2018**, cuando la demandada en forma unilateral y al considerar configurada una justa causa de despido, decidió ponerle fin al mismo mediante comunicación del 4 de mayo de 2018, desempeñándose el actor para tal momento en el cargo de **coordinador zonal ventas musical**, y devengando un salario promedio mensual de \$2.744.000, lo cual se admitió por la demandada al contestar la demanda, contando además con respaldo probatorio a folios 24 a 27, archivo 01, primera instancia -contrato de trabajo-, 28 ibídem -modificación al contrato de trabajo-, 29 a 31 ibid. -otro si-, 32 a 35 ibid. -carta de despido-, 58 ibid. -liquidación de contrato-, 59 a 61 y 68 a 170 ibid. -comprobantes de pago de nómina.

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.

En esta materia es necesario que el demandante pruebe el hecho del despido para que se invierta la carga de la prueba, es decir, para que el empleador tenga la obligación de probar la existencia de la justa causa para realizarlo y así exonerarse del pago de la respectiva indemnización.

Sobre el particular, la Sala de Cas. Lab. de la C.S. de Justicia, en SL 816 del 16 de marzo de 2022, Radicación N° 83171, M.P: Gerardo Botero Zuluaga, en la que recordó lo dicho en la SL del 21 de noviembre de 2003, Rad. 21595, sostuvo:

“Ha dicho reiteradamente la jurisprudencia de la Corte que al trabajador le basta simplemente acreditar en el proceso el hecho del despido, correspondiéndole al empleador demostrar que los motivos invocados efectivamente ocurrieron o los cometió el trabajador...”

En el caso concreto, a fls. 32 a 35 ibid. obra comunicación del 4 de mayo de 2018, suscrita por la Jefe de Relaciones Laborales de la demandada, en la que le informó al demandante la terminación de su contrato laboral -demostrándose así su despido por parte del empleador-, argumentando, en síntesis, que una vez analizados los descargos por él presentados y los informes realizados por las áreas de música, informática y seguridad, se concluyó que el mismo incumplió gravemente sus obligaciones especiales como trabajador al no realizar la labor en los términos estipulados, disminuyendo intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspendiendo sus labores y utilizando los útiles o herramientas suministrados -Computador e Internet-, en asuntos ajenos al trabajo, vulnerando con ello el Código Sustantivo de Trabajo -C.S.T.- y el Reglamento Interno de Trabajo. Decisión que tal como consta a folios 51 y 52 ibid., en idéntica fecha fue ratificada en Segunda Instancia por la Gerente de Talento Humano, en la que luego de reiterarse la disminución en las ventas, la falta de atención y de gestión comercial -en virtud de la queja de un cliente-, y la dedicación a asuntos que nada tienen que ver con el cargo actual en un 45% de la jornada laboral, concluyó que:

“... sus descargos no contienen una justificación a un comportamiento reiterativo consistente en falta de gestión comercial, deficiente servicio a sus clientes, dedicación en alto porcentaje de su jornada laboral a asuntos diferentes al trabajo y ausencia injustificada de su puesto de trabajo...”.

Corresponde entonces a esta Sala examinar si las causas aducidas por la demandada en dicha carta de despido, se probaron dentro del Proceso, y si tienen la suficiente entidad para catalogarse como justa para dar por terminado el contrato de trabajo del demandante.

Sobre las causales específicas que motivaron el despido del trabajador demandante - incumplimiento de las obligaciones laborales, disminución intencional del ritmo de trabajo y uso de

los recursos informáticos y herramientas de trabajo para fines diferentes para los cuales había sido contratado por la demandada-, desde la diligencia de descargos realizada al mismo el 3 de mayo de 2018 –fls. 36 a 48 ibid.-, previa citación del 2 del mismo mes y año, en la que se le puso de presente las presuntas faltas cometidas en el desempeño del cargo -disminución de ventas, utilización indebida de los equipos asignados para el ejercicio de sus funciones, dedicación a asuntos personales durante las horas de trabajo y ausentismos del puesto de trabajo por largos periodos de tiempo -fls 54 a 57 ibid.-, éste admitió que se presentaron inconvenientes con diferentes distribuidos -clientes-, quienes pasaron quejas de sus descuidos y olvidos, y al exhibirle una de las comunicaciones enviada por un distribuidor atendido por él al empleador el 10 de abril de 2018 -24 días antes de la terminación de su contrato de trabajo, fls. 280 a 281 ibid.-, donde se queja del servicio y la atención, contestó: “ con ella si se presentaron varios inconvenientes... lo que ella dice sí pasó...”.

Ahora, en relación con la utilización indebida de su equipo de cómputo, la red de internet y la destinación de gran parte de su jornada laboral a asuntos personales, en tal diligencia expresó que conocía las políticas de uso de los Sistemas tecnológicos de la Compañía y al indagársele por la realización de actividades de Trading, Forex, Netflix, chats personales y videos de YouTube, entre otras, expresamente dijo:

“yo Netflix si abrí la página ...practicando inglés, en cuanto a YouTube lo pongo y lo que hago es escuchar... en cuanto Forex... vi tres posibilidades como proyectándome dentro de la empresa, la otra pasar al área jurídica y la otra pasar al área financiera y empecé a hacerle seguimiento a esta información en cuanto al tema.

P/ ¿Es consciente de la cantidad de tiempo que utilizó usted en otras funciones? R/ yo soy una persona que puede hacer muchas cosas y eso evidencia que yo no estuve trabajando... Antes de eso también tuve un problema y yo me mantenía también pegado aprendiendo producción y todo el mundo me decía que pegado de ahí, pero como estaba vendiendo no había problema y esto fue un proceso como de 1 año. Y yo no vi problema en trabajar y en capacitarme.

P/ ¿Porque los distribuidores comenzaron a realizar una serie de comentarios relacionados con su comportamiento, que estaba descuidándolos? R/ hubo algo que yo cometí un error y era que en esos momentos no estaba tomando nota de mis tareas y estaba manejando todo de memoria, pero sí cometí ese error, pero eso fue lo que me llevó al fracaso en ese objetivo.

Interviene Santiago Aristizábal: en varias ocasiones le pedí y le sugerí a Efrén que tratara de no utilizar su tiempo laboral oyendo música y dedicarse a otros temas, sino que se dedicara en su trabajo.

P/ ¿Se dedica usted a actividades diferentes a su trabajo, tales como inversiones, mercado de valores, Trading, de forma virtual? R/ me dediqué fue a estudiar... no tenía dinero para eso.

El señor Efrén agrega que ha utilizado el PC para aprender...”.

La anterior versión fue reiterada por el actor en el interrogatorio de parte que absolvió en el Proceso, pero bajo la justificación de que se encontraba estudiando inglés y capacitándose en inversiones para crecer en la empresa y por cultura general.

Así lo dijo:

“P/ ¿Usted explica que Netflix y Trading lo hacía porque estaba estudiando inglés e inversiones para la empresa, y la inconformidad de la cliente era por el represamiento de pedidos y situaciones con su esposa, esas son sus defensas? R/ lo del Trading no es solo ir a ver un gráfico y hacer Trading para la empresa, no, sino que toda la información que se envolvía en ese tema involucraba una cantidad de conocimientos y de aprendizaje.

P/ ¿En hora laboral? R/ eso para mí, la hora laboral eran las 24 horas.

P/ ¿En sus funciones estaba la de aprender inglés o Trading? R/ la empresa lo promovía y eran áreas relacionadas con la empresa...

P/ ¿Tenía permitido que ese emprendimiento se desarrollara durante la jornada de trabajo? R/ yo no lo tenía claro, no tenía un reglamento que me hablara de eso, no conocía una regla que me hablara de cómo desarrollar mi actividad...

P/ ¿Sabía que las herramientas de cómputo y elementos tecnológicos suministrados durante el vínculo eran para uso empresarial? R/ sí, y eso va anclado al aprendizaje y la empresa me motiva a tener cursos y pido permisos porque el computador lo tengo bloqueado y una página me lleva a otra y a otra, estoy aprendiendo para la Compañía... aportándole a mi equipo...

P/ ¿Que es una actividad de Trading? R/ son las inversiones, invertir dinero, si usted lo define como eso. En toda su comprensión y entendimiento es invertir en instrumentos financieros, puede ir a la bolsa de valores, criptomonedas...

P/ se le pone de presente informe de Sistemas. Usted visitó esas páginas y videos? R/ sí claro, el informe dice que yo me conecté y yo me conecté a esas páginas.

P/ ¿Que tienen que ver estas páginas y videos con su actividad laboral? R/ todo, con mi actividad como vendedor.

P/ ¿Que tiene que ver para su actividad laboral de vendedor el video “mujer policía Vs hinchas de Medellín”? R/ estamos hablando de cultura general, yo me fundamento en la revolución de la inteligencia ... muchas de esas páginas que quedaban abiertas eran las que revisaba de noche en mi casa, simplemente no cerraba las páginas y al otro día al prender el computador esas páginas quedaban abiertas...

P/ ¿Fuera del estudio y capacitación de Trading, usted realizaba transacciones en Bitcoins o similares? R/ las estudié, estudié las plataformas que se podían desarrollar... fue académico todo”.

En criterio de la Sala, lo primero no puede ser justificable, dado que el trabajador no demostró que el conocimiento del inglés fuera un requisito laboral para el ejercicio de sus funciones, y por el contrario, la Señora Gloria María Restrepo Londoño -testigo de la demandada, Gerente de Talento Humano-, expresó que el perfil laboral del actor no requería de tal conocimiento; lo segundo, en criterio de esta Sala no constituye justificación suficiente del uso de tales herramientas y del tiempo laboral, dado que no estaba dirigido a la capacitación atinente al cargo y labor que el mismo desempeñaba como **coordinador zonal de venta musical** al momento del despido, sino a sus expectativas laborales, lo cual no es que sea reprochable tenerlas, sino que tal uso requería permiso previo del empleador aquí demandado; y lo último sí es del todo inadmisibles porque nada tiene que ver con su rol laboral. Conocimientos que por demás, la citada testigo dijo que eran programadas por la misma empresa. Así lo expresó:

“P/ ¿El perfil ocupacional del demandante comprende la necesidad de aprendizaje de inglés o la consulta de las páginas que ustedes descalifican? R/ en ningún momento le exigimos que debía saber inglés, es cierto que la empresa sí promueve el aprendizaje a sus colaboradores, pero este es programado por la empresa, no es que sea absolutamente la libertad o decisión del empleado, dedicándole más tiempo al aprendizaje que al trabajo, y esa capacitación o formación era concertada con la empresa... y las páginas que estaban navegando nada tienen que ver con algún aprendizaje...”.

A fls. 244 a 249 ibid. obra copia del documento denominado “políticas para el uso de equipos de cómputo”, suscrito por el demandante en señal de aceptación y conocimiento, y en el que se lee la importancia del buen uso de los mismos para la realización a cabalidad de las funciones y por temas de seguridad de la información; manifestándose expresamente que “los computadores asignados deberán sr utilizados solo para trabajos relacionados con su función”.

A folios 284 a 380 obra copia del “informe de uso de recursos informáticos por parte del usuario “gecoteri””, realizado el 24 de abril de 2018 por Cristian Pavony Velásquez -Analista de Sistemas de la demandada y testigo de esta en el Proceso-, en el que se presenta el detalle sobre el monitoreo y registro de uso de los recursos informáticos asignados al demandante -acceso web y computador-, el cual, en primera fase trata sobre el registro de conexiones a la web entre diciembre de 2017 y marzo de 2018, evidenciándose que “el usuario desempeña su mayor actividad en la web en sitios de chat y video en línea, así como el uso significativo de Trading y servicio web de serie y películas de Netflix”, advirtiéndose que con tales registros “no es posible saber, que es lo que hizo o vio en dichos sitios, solo que se conectó”; lo que conllevó a una segunda etapa del informe, consistente en el monitoreo periódico del uso del PC -cada 30 minutos, entre las 8:00 y las 16:30 de lunes a viernes del 5 al 13 de abril de 2018-, registrándose mediante capturas de pantalla el uso que se le daba al mismo, concluyéndose que “el uso del equipo fue de 55% para asuntos de trabajo y el 45% restante para asuntos diferentes a trabajo”.

A folios 381 a 383 se aportó el “informe de desempeño comercial” realizado por el Jefe Mercadeo y Ventas Mateo Ramos Cuesta -Jefe Directo del actor y testigo de la demandada-, en el que se lee que se “evidencia un desempeño comercial claramente deficiente de Efrén comparado con el de sus compañeros, logrando la menor frecuencia de cumplimiento en solo 4 meses de los últimos 20 meses”.

A folios 384 a 388 milita el análisis de actividades realizado al actor el 28 de marzo de 2018 por el Jefe de Seguridad de la demandada, a través de cámaras de seguridad, en el que se registra que en tal fecha éste se ausentó de su puesto de trabajo durante 1 hora y 42 minutos, tiempo durante el cual permaneció en el baño y luego se dirigió al parecer a la máquina dispensadora de Snaks.

A folios 24 a 27 ibid. obra copia del contrato de trabajo suscrito entre las partes, en el que en la cláusula primera, literal d, se estableció que el trabajador se obliga “a no atender durante las horas de trabajo asuntos u ocupaciones distintas de las que el empleador le recomiende, sin previa autorización de este...”; fijándose en la cláusula sexta, literal e, como falta grave y justa causa de terminación del contrato de trabajo: “perder tiempo dentro del oficio asignado o retirarse del lugar de trabajo en el turno establecido, sin justa causa por más de media hora”.

Y a folios 7 a 47 -archivo 07 ibid.- milita el R.I.T. en el que se les prohíbe a los trabajadores -Art 53.-, “disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo o suspender labores” -numeral 5.-, “usar los útiles o herramientas suministradas por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado” -numerales 8 y 23-, “hacer trabajos distintos a su oficio dentro de la empresa sin la debida autorización” -numeral 15-, “suspender labores para tratar asuntos ajenos al trabajo” -numeral 17-; calificándose las dos primeras prohibiciones referidas, como graves y justificativas para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador -Art 58, inciso 4 numerales 7 y 12-.

La prueba anterior valorada íntegramente nos permite concluir sin lugar a dudas, en primer lugar, que el actor incurrió en la conducta aducida por el empleador demandado al momento de la terminación del contrato de trabajo, esto es, hacer un uso inadecuado de los recursos y herramientas informáticas suministradas por la demandada, utilizándolos para fines personales diferentes a aquéllos para los cuales fue contratado por ésta, y durante gran parte de su jornada laboral, esto es, en actividades de chats, presentaciones y trabajo de Trading y Forex, videos de YouTube, series y películas de Netflix, tales como: “reportan ataque a policías”, “como y para qué sirve la tarjeta payonner en Colombia”, “agentes se filtran en manifestación palestina”, “así es la vida de la esposa de Kim Jong Up” y “Policía mujer vs hincha de Medellín”, entre otros, escuchando música o incluso ausente de su puesto de trabajo; y en segundo lugar, que estaba calificada desde el contrato de trabajo y el R.I.T. como justificativa de la terminación del vínculo laboral; todo lo cual se traduce en un incumplimiento de las obligaciones contractuales; sin haber resultado probado en el Proceso que el demandante haya sido autorizado por sus superiores para ello, por el contrario, en los descargos se dejó la anotación de que el señor Santiago Aristizábal en varias ocasiones le había pedido y sugerido que tratara de no utilizar su tiempo laboral oyendo música ni en otros temas personales, y el testigo Pavony Velásquez -Analista de Sistemas de la demandada- dio a conocer que al demandante le habían habilitado el acceso a tales plataformas “para un tema muy puntual que nos solicita el jefe Mateo: “el requerimiento lo hago teniendo en cuenta que los coordinadores deben estar revisando los eventos de sus distribuidores, seguimiento a la actividad de la competencia, acceder a información de productos Yamaha, para capacitarse, que algunas veces requieren acceso a estas páginas”, refiriéndose a YouTube y Facebook... en el informe recuerdo el acceso a YouTube, cuando me conecte a revisar y lo encontré en YouTube, nunca estuve en temas de trabajo, eran peleas callejeras, temas de la policía, algo por allá en Israel...”.

Finalmente, sobre el debido proceso administrativo, a lo cual se refiere el apoderado del actor en los alegatos de conclusión en primera instancia, debe recordarse que la C.S.J Sala de Cas. Lab, en SL2457, Rad. 60574 del 27 de jun/18, M.P. Dolly Amparo Caguasango Villota, consideró que cuando se termina un contrato de trabajo invocando una justa causa, no se requiere agotar procedimiento previo alguno, salvo que las partes lo tengan estipulado, al no ser el despido una sanción disciplinaria. Así lo precisó:

“...Esta Corporación ha sostenido que para efectos de terminar de forma unilateral un contrato de trabajo cuando se invoca una justa causa, no se requiere agotar un determinado procedimiento previo, a menos que el empleador así lo tenga estipulado en el contrato de trabajo, convención colectiva de trabajo, pacto colectivo, laudo o reglamento, sin que al despido resulte posible extenderle las disposiciones que regulan las sanciones disciplinarias, en razón a que ni la ley como tampoco la jurisprudencia le han dado el mismo tratamiento, en tanto son figuras que no son equiparables por perseguir un objetivo diferente y generar consecuencias disimiles (ver CSJ SL, 15 feb. 2011, rad. 39394)...”.

Y en el caso de autos, no está demostrado que las Partes hayan estipulado en el contrato de trabajo, en el R.I.T., en la Convención colectiva de trabajo, Pacto colectivo, Laudo o Reglamento alguno, que previo a la terminación del contrato de trabajo invocando una justa causa, se requiriera de la realización de trámite alguno.

En todo caso, el empleador demostró haberle garantizado al demandante el derecho de defensa y contradicción, pues no solo se le citó a descargos, sino que se le manifestó que tal diligencia era para que diera explicaciones sobre las presuntas irregularidades cometidas, dándole a conocer que podía comparecer asistido de 2 compañeros de trabajo, aportar pruebas y una vez notificada la decisión de cancelarle el contrato de trabajo, se le brindó la posibilidad de revisar tal decisión en Segunda Instancia –fls. 49 a 52-. **CONFIRMA.**

Sin Costas Procesales en esta Instancia, al conocerse del Proceso en virtud del Grado Jurisdiccional de Consulta.

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

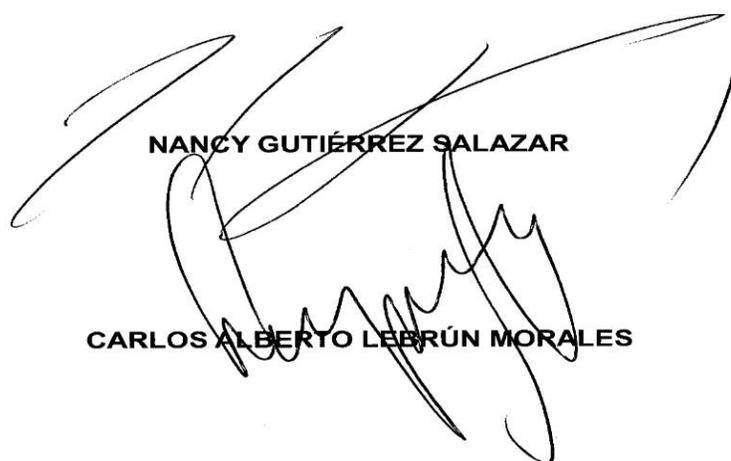
DECIDE:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia proferida por el **Juzgado Civil con Conocimiento en Procesos Laborales del Circuito de Girardota Antioquia** el 28 de mayo de 2021, dentro del Proceso Ordinario Laboral promovido por el Señor **GILDARDO EFREN COTERIO MORALES**, en contra de **INDUSTRIA COLOMBIANA DE MOTOCICLETAS YAMAHA S.A. -INCOLMOTOS YAMAHA S.A.-**, según las consideraciones de esta sentencia.

SEGUNDO: Sin Costas Procesales de Segunda Instancia.

Lo resuelto se notifica en **EDICTO** y se firma en constancia.

Los magistrados,



NANCY GUTIÉRREZ SALAZAR



CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ