

TEMA: DESPIDO CON JUSTA CAUSA - Es una forma de terminación unilateral del contrato laboral por parte del empleador, dada una conducta grave o el incumplimiento de deberes del trabajador / **FALTA GRAVE** - es una infracción por parte de un trabajador o un incumplimiento de una obligación o de un deber laboral. /

HECHOS: La accionante demandó a MULTIENLACE S.A.S., para que se declare que la terminación del contrato de trabajo se produjo sin justa causa. Como consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa conforme lo estipula el artículo 64 del C.S.T., con el respectivo pago de la indexación y las costas procesales. (...) El problema jurídico a resolver radica en determinar si efectivamente se dieron los hechos que conllevan a una justa causa para el despido de la demandante.

TESIS: En sentencia radicada al N° 70847 de 2018, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral expresó que “No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación.”(...) Respecto a la falta grave la corte se pronunció en la sentencia SL8028-2014 aduciendo: “En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales. Sin duda una y otra causal son diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones.”(...) Conforme a lo referenciado, en el presente caso se tiene claro que la demandante incurrió en la falta descrita, pues, sin una justa causa comprobada, no asistió a laborar el día 2 de mayo de 2021, y si bien, la parte actora expone que fue a raíz del toque de queda de la pandemia por el COVID 19, los testigos traídos al proceso por parte de la sociedad accionada, se expone que la empresa poseía un permiso para poder transitar.(...) No desconoce esta Sala que a través de la sentencia SL2857-2023, Radicación n° 94307, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia morigeró la anterior interpretación, en el sentido de que cuando la disposición contenga una redacción genérica, oscura o imprecisa, puede el juez intervenir para interpretar su sentido con miras a la calificación de la gravedad de la falta.(...) Finalmente, estima la Sala que la falta endilgada a la trabajadora es clara y no admite interpretación distinta, al disponer como justa causa de despido el hecho de “Faltar al trabajo o turno de trabajo programado y/o acordado, sin justa causa comprobada.” Así pues, tomada la prueba en conjunto, la conducta de la demandante implicó la violación de lo dispuesto en los reglamentos de la compañía, y, por tal razón, constituye una justa causa catalogada como grave para la terminación del contrato, la cual no puede ser desconocida por el juez.

M.P. JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ

FECHA: 31/01/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA



SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL

Medellín, treinta y uno (31) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Demandante: BRITNEY ROSE LEÓN FUENTES
Demandado: MULTIENLACE S.A.S.
Radicado: 05360 31 05 002 2022 00090 01
Sentencia: S-003

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

En la fecha indicada, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Primera de Decisión Laboral, integrada por los Magistrados JOHN JAIRO ACOSTA PÉREZ quien obra en este acto en calidad de ponente, FRANCISCO ARANGO TORRES y JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ, procede a dar trámite al **grado jurisdiccional de CONSULTA concedido a favor de la demandante**¹, con ocasión de la sentencia de única instancia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 05 de diciembre de 2022.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita, aprobada previamente por los integrantes de la Sala.

¹ Mediante sentencia C-424 de 2015, la Corte Constitucional resolvió: “Declarar EXEQUIBLE, por los cargos examinados, la expresión *“Las sentencias de primera instancia”* contenida en el artículo 69 del Código Procesal del Trabajo, entendiéndose que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, las sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario.”

PRETENSIONES

BRITNEY ROSE LEÓN FUENTES demandó a MULTIENLACE S.A.S., para que se declare que la terminación del contrato de trabajo se produjo sin justa causa.

Como consecuencia, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido sin justa causa conforme lo estipula el artículo 64 del C.S.T., con el respectivo pago de la indexación y las costas procesales.

HECHOS

Expone como fundamento de sus peticiones, que inició sus labores con la demandada a partir del 22 de mayo de 2017, mediante contrato escrito a término fijo de 6 meses, desempeñando las funciones de representante de servicios; que el salario fue pactado por un valor de \$1'389.326 mensuales a la fecha de retiro (sic) el 21 de junio de 2021; que el día 27 de mayo de 2021, firmó un otro sí en donde se le otorgaban unas bonificaciones por ventas las cuales hacían parte de su salario; que el domingo 2 de mayo de 2021 debía asistir a laborar, pero en virtud de la emergencia por COVID 19, la Gobernación de Antioquia expidió una serie de decretos entre ellos el decreto 2021070001587 del 1º de mayo de 2021, restringiendo la movilidad; que entre las excepciones no se encontraba la actividad desempeñada por ella; que se comunicó vía WhatsApp con su superiora inmediata, la señora MILDREY RESTREPO quien ejercía el cargo de líder de equipo de la compañía, informándole dicha situación, la cual le confirma que la empresa no está entre las excepciones, informándole que la llamaría otro líder, pero nunca se volvieron a comunicar con ella; que fue citada a descargos el 1º de junio de 2021, por haber faltado al trabajo el día 2 de mayo de 2022, pero ésta informó que existían restricciones de movilidad y por ello no fue a sus labores, lo cual había informado a la señora MILDREY; que su empleador le dio por terminado el contrato

con justa causa el 21 de junio de 2021, por la ausencia presentada el 2 de mayo de 2021; que le envió un derecho de petición a su ex empleador solicitando la indemnización por despido injusto, y por no obtener respuesta interpuso una acción de tutela, la cual salió favorable, respondiendo la empresa que no debía ninguna indemnización; y que citó a su ex empleador a audiencia de conciliación en las oficinas del Ministerio de Trabajo, la cual fue fallida.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

Al contestar, MULTIENLACE S.A.S. admitió la vinculación de la demandante así como el cargo desempeñado, pero niega el salario alegado ya que la actora siempre recibió el mínimo; también niega el otro si del 27 de mayo de 2021, aunque sí se suscribieron algunos otros íes en otras fechas; es cierto que aquella debió presentarse a laborar el día 2 de mayo de 2021, lo cual debe tenerse como confesión, pero no manifestó la demandante que a pesar de haber sido notificada por la empresa no se presentó a sus labores; que el 2 de mayo de 2021 la empresa estaba exenta de las restricciones de movilidad que se habían impuesto, entregándole una carta a la demandante sobre dicha situación; es igualmente cierto que la actora de manera unilateral y sin tener permiso de la empresa o estar incapacitada, no se presentó a trabajar el 2 de mayo de 2021; niega que MILDREY RESTREPO le haya indicado que no se presentara a trabajar, pues lo ocurrido fue todo lo contrario; que la empresa si otorgó licencias no remuneradas a ciertos trabajadores que prestaban servicio en una línea que tenía baja demanda, sin que fuese posible otorgársela a la demandante ya que su línea de trabajo sí tenía demanda e incluso había sido penalizada por los clientes por incumplimiento de las horas pactadas en los contratos; que es cierto que se le citó a descargos; es cierto que se le terminó el contrato a la demandante con justa causa; es cierto que la actora envió derecho de petición e interpuso acción de tutela a la cual se le dio respuesta; y es cierto que la demandante citó a audiencia de conciliación en el Ministerio del Trabajo, sin llegarse a un acuerdo. Se

opuso a todas las pretensiones. Como excepciones planteó despido legal y con justa causa, existencia de falta grave cometida por la demandante calificada de esa manera en el Reglamento Interno de Trabajo, existencia de incumplimiento por parte de la demandante de sus obligaciones y prohibiciones legales, inexistencia de la obligación de indemnizar al demandante, pago, buena fe, prescripción y naturaleza de la remuneración de la demandante.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante sentencia del 5 de diciembre de 2022, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí, **ABSOLVIÓ** a la demandada de las pretensiones incoadas en su contra por la demandante; y **CONDENÓ** en costas a la parte actora.

Como consideraciones de su decisión, expuso que los testigos traídas al proceso por la parte demandada, dan credibilidad y claridad que la demandante tenía conocimiento del permiso de movilidad, ya que se encontraba en la página de la empresa y los líderes también le comunicaban sobre esto a los trabajadores, y que además con anterioridad se le había comunicado a la demandante que debía presentarse a su turno de trabajo.

También advierte que los mensajes de WhatsApp y los audios allegados por la parte actora, carecen de cualquier alcance probatorio, ya que es un documento que no está autenticado y no se tiene certeza de quien lo elaboró como lo dispone al artículo 244 del CGP, y por otro lado, no se tiene la seguridad de que dicha conversación haya sido aportada en su integridad, por lo que debe ser excluida y no tiene alcance probatorio.

Manifiesta que la falta de otorgamiento de permiso, no fue arbitraria o caprichosa y no afectaba la dignidad de la trabajadora, pues la demandante conocía del permiso de circulación y era consciente que

dicho permiso se le había otorgado como lo confiesa en su interrogatorio de parte; por tal razón, violó las obligaciones especiales establecidas en el artículo 58 del CST, lo cual se enmarca en el numeral 6° del artículo 62 del CST para dar por terminado el contrato de trabajo.

CONSULTA

Por ser la sentencia totalmente desfavorable a la parte actora, se conocerá del asunto en grado jurisdiccional de **Consulta**.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Una vez surtido el traslado respectivo, las partes guardaron silencio.

CONSIDERACIONES:

En suma, pretende la parte actora se declare que el contrato celebrado con la demandada fue terminado sin justa causa, al paso que MULTIENLACE S.A.S. señala que la terminación del mismo se dio con justa causa, a raíz de que la demandante faltó a trabajar el día 2 de mayo de 2021 sin justificación alguna.

Ante todo, se advierte que no es objeto de debate a esta altura del proceso, que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual rigió entre el 22 de mayo de 2017 y el 21 de junio de 2021².

Cuando se debate este tipo de pretensiones, es sabido que al trabajador le incumbe demostrar el hecho del despido como tal, y al empleador la ocurrencia de una justa causa si busca exonerarse de las consecuencias indemnizatorias que el acto acarrea. En sentencia radicada al N° 70847 de 2018, la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral expresó que *"No basta con comunicar los motivos que llevan a finalizar unilateralmente el contrato laboral, dado que para que un despido se*

² Folio 29 a 35 de la contestación de la demanda

repute justo el empleador debe documentar la falta atribuida al subordinado y recaudar todo el acervo probatorio que sustente debidamente su ocurrencia. De lo contrario, fallará en la labor demostrativa que le incumbe en el escenario judicial y las imputaciones en las que fundamentó la rescisión contractual quedarán como simples señalamientos sin confirmación."

En esta línea, la terminación³ del contrato por parte del empleador, hecho producido el 21 de junio de 2021, tuvo los siguientes móviles:

(...)

"A partir de una alerta generada por su Jefe Inmediato, la Empresa se enteró que el día 02 de mayo de 2021, usted sin excusa ni justificación alguna faltó a su turno de trabajo. Situación que ocasionó que fuera citada a audiencia de descargos, en cuya audiencia usted manifestó lo siguiente:

(...)

La Empresa no puede darle credibilidad a sus exposiciones y, de ser ciertas, no considera que estas sean excusas ni justificaciones válidas; por una parte porque, a usted desde el entrenamiento inicial le informaron la importancia que tenía el correcto desempeño de los turnos, razón por la cual éstos se publicaban con antelación para que pudiera conocerlos previamente y no incumplirlos, toda vez que no cumplir con ellos afectaba de manera grave el indicador de adherencia y el nivel de servicio de la operación a la cual usted pertenecía, por lo tanto, de ninguna manera debía faltar al turno estipulado para el día 02 de mayo. Por otra parte, porque usted, al ser empleada de la Compañía, contaba con un permiso de movilidad que le permitía laborar durante el toque de queda interpuesto por la Gobernación, por lo tanto, bajo ninguna circunstancia se acepta que usted no se haya presentado a laborar argumentando que había toque de queda, pues si se moviliza con la carta expedida por la Compañía, en ningún momento daría lugar a multa alguna.

³ Folios 41 y 42 de la contestación de la demanda

Adicionalmente, es de anotar que la Empresa no se encontraba obligada a otorgar licencias no remuneradas a sus trabajadores, pues al encontrarse exenta de la medida de toque de queda podía mantenerlos laborando de manera presencial con total tranquilidad; sin embargo, desde la Operación de Universales se tuvo la disponibilidad para suministrarle una licencia no remunerada a algunos asesores, no queriendo ello decir que fuera obligación dársela a todos.

Asimismo, es importante aclarar que usted sabía que pese a los múltiples esfuerzos realizados por su Líder de Equipo, consistentes en conseguirle la licencia no remunerada, desde el áreas de programación no se pudo gestionar tal solicitud, pues ese día se había llevado a cabo dos retiros y uno de sus compañeros se encontraba incapacitado, por ende, al no haber disponibilidad de trabajadores, no era posible ausentarse ese día; no obstante, y a pesar de haber sido consciente de ellos, usted decidió no asistir a su turno de trabajo.

Finalmente, porque con su comportamiento usted desmejoró los indicadores diarios que debe cumplir, y generó una sobrecarga laboral a sus compañeros de trabajo, quienes, sí se encontraban laborando en ese momento.

(...)

Desde el punto de vista jurídico, la accionada le enrostró a la demandante que **“Con su conducta, usted incumplió de manera grave con sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales con la Empresa. Estas ausencias sin ninguna justificación válida, ni permiso o aviso oportuno, amerita su desvinculación.”** (Negrilla fuera del texto)

Con relación a los fundamentos que acopió la accionada para dar por terminado el contrato de trabajo de la demandante, imputándole la existencia de una justa causa, es obligatorio hacer una claridad conceptual a partir de lo enseñado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, consistente en recordar que en el numeral 6° del aparte a) del artículo 7° 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, contratos individuales o reglamentos...”

En ese orden, cuando la causal invocada es la primera opción, al juez le asiste la facultad de justipreciar o calificar la gravedad de la falta, pero en la segunda hipótesis, al haber sido establecida la gravedad en cualquier de los estatutos mencionados, la comisión de la falta implica una violación de lo dispuesto en el contrato o los reglamentos y constituye, por sí sola, justa causa para la terminación del contrato, sin que pueda el juez desconocer ese calificativo.

En este sentido y para un mayor entendimiento, puede citarse apartes de la sentencia SL8028-2014, en donde respecto de la falta grave, la Corte expuso:

“En síntesis, los dos primeros desatinos fácticos imputados al fallo gravado se construyen a partir de un supuesto dislate consistente en haber tenido por cierto que la causal aducida por la empresa fue la comisión de una falta grave, diferente al grave incumplimiento de las obligaciones contractuales y legales.

Sin duda una y otra causal son diferentes, en tanto la falta grave requiere de calificación previa en un convenio colectivo de trabajo, fallo arbitral, contrato individual o reglamento interno de trabajo, mientras que la calificación de la gravedad de la otra causal corresponde al Juez. Así lo ha reiterado profusamente esta Sala de la Corte en muchas de sus decisiones.”

Dicho esto, al efectuar un estudio del contrato de trabajo celebrado por las partes el 22 de noviembre de 2017⁴ y el Reglamento Interno de Trabajo⁵ aportado por la parte demandada, se logró comprobar que la falta endilgada fue catalogada como falta grave por las partes,

⁴ Folios 29 a 35 de la contestación de la demanda

⁵ Folios 46 a 96 de la contestación de la demanda

estableciéndose en este último documento, más precisamente en el artículo 66⁶, lo siguiente:

“Se califican como graves y, por lo tanto, dan lugar a la terminación del contrato de trabajo por decisión unilateral de la Empresa, por justa causa, además de las establecidas en la ley, en el contrato de trabajo y sus anexos, así como en las políticas Internas de la Empresa, las siguientes faltas:

I. Faltar al trabajo o turno de trabajo programado y/o acordado, sin justa causa comprobada.”

Conforme a lo referenciado, en el presente caso se tiene claro que la demandante incurrió en la falta descrita, pues, sin una justa causa comprobada, no asistió a laborar el día 2 de mayo de 2021, y si bien, la parte actora expone que fue a raíz del toque de queda de la pandemia por el COVID 19, las testigos traídos al proceso por parte de la sociedad accionada, señoras MELISSA BARRIOS BARRIOS y ANA MARÍA ÁLZATE, exponen que la empresa poseía un permiso para poder transitar, el cual estaba montado en las rutas de la empresa como se le explicó a todos los asesores, mismo que fue incorporado a folio 43 de la contestación de la demanda.

No desconoce esta Sala que a través de la sentencia SL2857-2023, Radicación n° 94307, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia morigeró la anterior interpretación, en el sentido de que cuando la disposición contenga una redacción genérica, oscura o imprecisa, puede el juez intervenir para interpretar su sentido con miras la calificación de la gravedad de la falta. Así:

“En ese orden, y en virtud del deber de lealtad y sujeción al principio de buena fe, presentes en las relaciones de trabajo, en las que prima el respeto y los actos ligados de transparencia, es que las cláusulas o normas que sirvan al despido justificado deben, en principio, evitar

⁶ Folio 84 de la contestación de la demanda – RIT

situaciones genéricas, oscuras e imprecisas, entendidas, según la RAE como «común a varias especies», «falta de claridad», y «no preciso, vago e indefinido», en su orden, puesto que con ellas lo que se busca es, precisamente, gestar el móvil para agotar el nexo laboral (...)

“Por lo descrito, queda claro que la diferencia entre las anteriores circunstancias, es que, en el primer evento, la gravedad de la conducta es calificada por el juzgador, mientras que, en el restante, la calificación ha de estar demarcada por el empleador o las partes, según sea el caso, en los reglamentos internos, pacto o convención colectiva, contrato de trabajo, o acuerdo entre las partes, de suerte que al juez le está vedado analizar la declaratoria de la gravedad o no de esa falta.

“No empece, en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades

especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

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.

En el caso bajo examen, estima la Sala que la falta endilgada a la trabajadora es clara y no admite interpretación distinta, al disponer como justa causa de despido el hecho de *“Faltar al trabajo o turno de trabajo programado y/o acordado, sin justa causa comprobada.”*

Así pues, tomada la prueba en conjunto, la conducta de la demandante implicó la violación de lo dispuesto en los reglamentos de la compañía, y, por tal razón, constituye una justa causa catalogada como grave para la terminación del contrato, la cual no puede ser desconocida por el juez como lo pretende la parte actora.

Sin más, se concluye que el despido de la demandante derivó de una justa causa, y, por ende, la sentencia de primera instancia será **CONFIRMADA** en su integridad.

Sin costas en esta instancia en razón del grado jurisdiccional de consulte en el cual se conoce.

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

RESUELVE:

CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Itagüí el día 05 de diciembre de 2022.

Costas como se dijo en la parte motiva de esta providencia.

Notifíquese por EDICTO.

Firmado Por:

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f3f87bd209085e34873e0c7f39a5c378e34de044fd41184e1b69793fc7dace9f**

Documento generado en 31/01/2024 02:27:44 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>