**CONTRATO DE TRABAJO / TERMINACIÓN / CON JUSTA CAUSA / DERECHO DE DEFENSA**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa… Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización. Al punto, la jurisprudencia… ha coincidido en explicar que el empleador para terminar un contrato de trabajo con justa causa, no le basta con acreditar la justa causa que invoca, sino que debe garantizar el derecho de defensa del trabajador, sin lo cual por mucho que se acredite la justa causa, el despido devendrá ilegal.

**TERMINACIÓN DEL CONTRATO / NO CONSTITUYE SANCIÓN / PROCESO DISCIPLINARIO**

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal desde la sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144, expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son; de ahí que cuando se trata de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así.

**TERMINACIÓN POR JUSTA CAUSA / DERECHO DE DEFENSA**

… en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar el empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo, bajo el tinte de que no corresponde a un proceso disciplinario. Así, la corte indicó: “… b) La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente…”



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA DE DECISIÓN LABORAL**

Magistrada Ponente: **OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Asunto: Apelación sentencia

Proceso: Ordinario laboral

Radicación Nro.: 66001310500520220001601

Demandantes: Leandro Benjumea Ramírez

Demandado: Compañía de Financiamiento Tuya S.A.

Juzgado de Origen: Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira

Tema a Tratar: Justa causa de terminación – inmediatez

Pereira, Risaralda, once (11) de septiembre de dos mil veinticuatro (2024)

Aprobado en acta de discusión No. 141 del 06-09-2024

Vencido el término para alegar otorgado a las partes, procede la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Pereira a proferir sentencia con el propósito de resolver el recurso de apelación propuesto contra la sentencia proferida el 10 de abril de 2024 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso **ordinario laboral** promovido por **Leandro Benjumea Ramírez** contra **Compañía de Financiamiento Tuya S.A.**

**ANTECEDENTES**

**1. Síntesis de la demanda y su contestación**

Leandro Benjumea Ramírez pretendió que se declare que el contrato de trabajo terminó sin justa causa por parte del empleador y, en consecuencia, solicita el pago de la correspondiente indemnización; además del reajuste de la liquidación de sus prestaciones sociales con un salario de $2’343.335 y la sanción moratoria a partir del 22/07/2021.

Como fundamento de dicha pretensión narró que i) suscribió un contrato de trabajo a término indefinido el 23/05/2014 que finalizó el 01/07/2021; ii) se desempeñaba como ejecutivo de servicio con un salario de $1’731.000, pero recibía comisiones y horas extras que aumentaban su salario mes a mes; por lo que, su promedio salarial era de $2’343.335; iii) el 26/05/2021 fue citado para rendir descargos al día siguiente por incurrir en una falta al código del ejecutivo comercial; iv) la falta imputada data de los meses de enero a abril de 2021, pero hasta el 27/05/2021 nunca había recibido llamado de atención alguno; v) el demandante y sus compañeros de trabajo realizaron dicha conducta durante toda la relación laboral con autorización del superior; actividad que se realizaba en pro de la entidad para adquirir nuevos clientes; vi) únicamente se terminó su contrato de trabajo y no el de los demás trabajadores.

**La Compañía de Financiamiento Tuya S.A.** al contestar la demanda se opuso a las pretensiones para lo cual argumentó que el promedio salarial del trabajador es de $2’078.677, con base en el cual pagó todas las acreencias laborales al trabajador, de ahí que no le adeuda valor alguno. Explicó que el contrato sí terminó con justa causa comunicada el 19/06/2021 porque incumplió con las instrucciones establecidas en la Política Código Ejecutivo Comercial 003 pues asignó solicitudes de créditos a sus compañeros de trabajo, es decir, al momento de capturar a potenciales clientes y digitar los datos de la solicitud del crédito, modificó el código del ejecutivo registrado en la solicitud e ingresó el código o usuario de red de compañeros de trabajo, que está prohibido por la compañía y constituye una falta grave.

Explicó frente al despido que hizo el procedimiento disciplinario correspondiente para garantizar el debido proceso que consiste en citar a rendir descargos acompañado de dos compañeros de trabajo y la posibilidad de aportar pruebas. Acto que se realizó el 27/05/2021 por las faltas cometidas desde febrero a abril de 2021.

Presentó como excepciones las que denominó *“prescripción”, “inexistencia de la obligación”, “pago”,* entre otras.

**2. Síntesis de la sentencia objeto de apelación**

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira declaró que el contrato de trabajo suscrito entre las partes en contienda había finalizado sin justa causa imputable al empleador y, en consecuencia, condenó a la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. a pagar la suma de $10’510.175 a título de indemnización y negó las restantes pretensiones.

Como fundamento para dichas determinaciones y únicamente en lo que interesa al recurso de apelación propuesto argumentó que el demandante confesó haber registrado consultas de créditos por parte de clientes a nombre de los asesores comerciales, con lo que se generaba una comisión a estos sin gestión adelantada por los mismos, y no el código genérico 1.000 que ninguna comisión reportaba. Conducta que a juicio de la juzgadora era una prohibición grave.

No obstante, concluyó que no se cumplió con el principio de inmediatez en el despido, en la medida que las conductas que dieron lugar a este ocurrieron entre enero y abril de 2021, pero el contrato solo terminó el 24/06/2021, y si bien no existe un término establecido para determinar la citada inmediatez, la misma sí debe ser prudente. Y conforme a la prueba testimonial, la alerta apenas se dio en abril y solo hasta el **27/05/2021** el demandante fue citado a descargos y finalmente despedido el **24/06/2021**, de ahí que **entre estas dos últimas actuaciones** transcurrió un término injustificado, en tanto que la investigación se realizó previo a los descargos de ahí que no había ninguna justificación para dilatar el despido un mes más.

**3. Del recurso de apelación**

Inconforme con la decisión únicamente la demandada presentó recurso de alzada para lo cual argumentó que sí se cumplió con la inmediatez porque no hay norma o jurisprudencia que determine el tiempo exacto para el despido y solo ha dicho que debe ser razonable. Concretamente explicó que la demandada solo tuvo conocimiento de la falta luego de la denuncia anónima que se hizo en la línea ética y por ello, se dio traslado al área de seguridad que cuenta con 15 días hábiles para hacer la investigación, que no solo fue la del demandante sino la de todos los empleado que conformaban la oficina de Alkosto Pereira, y tal como se acreditó con la prueba testimonial al mes se hacían 1.000 solicitudes de crédito o tarjetas de créditos por lo que la investigación fue dispendiosa, pues debe revisarse cada empleado y para determinar si el demandante le había asignado créditos a otros compañeros entonces se debía revisar una a una esas 1.000 solicitudes mensuales, que es un proceso manual y precisamente, por ello hasta realizar una investigación profunda es que se pudo llamar a descargos a los trabajadores, que se realizó el 26/05/2021 y bajo el principio de igualdad se tomaron las mismas decisiones y escuchar a todos los implicados, y esa es la razón por la cual los descargos se tomaron el 27/05/2021 y solo fue despedido hasta el 21/06/2021.

**4. Alegatos de conclusión**

Únicamente fueron presentados por la demandada que coinciden con temas que serán abordados en la presente providencia.

**CONSIDERACIONES**

**1. De los problemas jurídicos**

Cumple anotar que no existe discusión en el plenario que entre las partes en litigio existió un contrato de trabajo, pues este hecho fue aceptado en la contestación a la demanda, ni la ocurrencia de la falta, así como su calificativo de grave; por lo que, visto el recuento anterior la Sala se plantea los siguientes interrogantes:

i) ¿El empleador despidió al demandante dentro de un término razonable después de conocida la falta que desencadenó la terminación del vínculo laboral?

**2. Solución a los problemas jurídicos**

**2.1. Despido unilateral del empleador con justa causa**

 **2.1.1. Fundamento jurídico**

El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo señala cuáles son las modalidades de terminación del contrato de trabajo, entre ellas están la muerte del trabajador; mutuo consentimiento, expiración del plazo fijo pactado, despido con justa causa y por terminación de la obra o labor contratada.

Ahora, cuando se alega el despido sin justa causa, la Corte Suprema de Justicia[[1]](#footnote-1) ha enseñado que corresponde inexorablemente al trabajador acreditar que fue despedido, y correlativamente al empleador demostrar la justa causa que invocó para exonerarse del pago de la indemnización.

Al punto, la jurisprudencia consolidada de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (SL15245-2014 a la actualidad SL605-2023) ha coincidido en explicar que el empleador para terminar un contrato de trabajo con justa causa, no le basta con acreditar la justa causa que invoca, **sino que debe garantizar el derecho de defensa del trabajador,** sin lo cual por mucho que se acredite la justa causa, el despido devendrá ilegal. Garantías que se explican en el aparte siguiente.

**2.2. Del procedimiento previo al despido – oportunidad**

**2.2.1. Fundamento normativo**

En torno al agotamiento de un proceso disciplinario previo al despido, este Tribunal desde la sentencia del 29-11-2018, radicado No. 2017-00144 expuso que las facultades que posee el empleador para imponer sanciones disciplinarias y/o terminación unilateral del contrato son diferentes, por lo que sus reglas también lo son; de ahí que cuando se trata de la finalización de la relación laboral al no tener ello connotación de sanción, no necesariamente debe agotarse un trámite disciplinario – descargos y demás, salvo si las partes lo acuerdan así.

Concretamente en la decisión SL2351-2020 se rememoraron las garantías que debe otorgar el empleador a su trabajador previo a dar finalizado el contrato de trabajo, bajo el tinte de que no corresponde a un proceso disciplinario. Así, la corte indicó:

1. *La necesaria comunicación al trabajador de los motivos y razones concretos por los cuales se va a dar por terminado el contrato, sin que le sea posible al empleador alegar hechos diferentes en un eventual proceso judicial posterior; deber este que tiene como fin el garantizarle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se le hacen y el de impedir que los empleadores despidan sin justa causa a sus trabajadores, alegando un motivo a posteriori, para evitar indemnizarlos[[2]](#footnote-2).*
2. ***La inmediatez que consiste en que el empleador debe tomar la decisión de terminar el contrato de forma inmediata, después de ocurridos los hechos que motivan su decisión o de que tiene conocimiento de estos. De lo contrario, se entenderá que fueron exculpados, y no los podrá alegar judicialmente.***
3. *Se configure alguna de las causales expresa y taxativamente enunciadas en el Código Sustantivo de Trabajo;*
4. *Si es del caso, agotar el procedimiento a seguir para el despido establecido en la convención colectiva, o en el reglamento interno de trabajo, o en el contrato individual de trabajo, para garantizar el debido proceso.*
5. *La oportunidad del trabajador de rendir descargos o dar la versión de su caso, de manera previa al despido, sobre lo que esta Corte precisó lo siguiente en la misma sentencia SL-15245 de 2014:*

*“No basta con que la empresa no haya citado al trabajador a descargos, para decir que se le ha vulnerado el derecho de defensa, si en la forma como ocurrieron los hechos, no cabe duda de que estos han sido de pleno conocimiento del trabajador con las previsibles consecuencias que le podían acarrear respecto de la continuidad del contrato laboral, por su directa participación en el ejercicio de sus funciones, y el trabajador no ha asumido su deber de lealtad de avisar de inmediato al empleador o a sus representantes lo sucedido (según lo visto en el estudio del primer cargo, la actora confesó que le había avisado al gerente dos días después de lo sucedido, porque no le había sido posible encontrarlo antes), y de dar su propia versión de los hechos, pero que el empleador, con la inmediatez requerida y prudente, sí le comunica en la carta de despido los mismos hechos que ya eran conocidos por la trabajadora, como motivo de su decisión de terminar el contrato de trabajo”.*

Seguidamente, en jurisprudencia reciente la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral ha explicado que:

*“(…) la terminación del contrato de trabajo por justa causa por parte del empleador, además de explícita y concreta,* ***debe ser oportuna y tempestiva*** *(…).*

*La razón por la cual se ha exigido el cumplimiento de la inmediatez se origina en que* ***el tiempo que pasa entre la ocurrencia de los hechos alegados por el empleador y la decisión de finiquitar el vínculo laboral rompe el nexo causal*** *que debe existir en estos casos, de allí que entre el momento de la falta y el de la decisión de terminación, debe haber un lapso razonable, que comienza desde el instante en que el empleador conoce de los hechos que generan esa drástica medida, pues de no ser así, muy a pesar de la gravedad de la falta imputada, el despido deviene en ilegal”* (SL605-2023).

**2.2.2 Fundamento fáctico**

De entrada, es preciso acotar que ninguna controversia existe respecto de la ocurrencia de la falta imputada al trabajador, que además se dio por acreditada en primer grado sin reproche del demandante, pues la recriminación de ahora se da por la ausencia de acreditación del requisito de inmediatez. De ahí que no se propuso discusión alguna en torno a la demostración de la conducta y su gravedad.

Entonces bajo esta perspectiva se analizará si se cumplió con el requisito de inmediatez. Para el efecto, rememórese que la ausencia de inmediatez la analizó la *a quo* entre la fecha en que se rindieron los descargos y la fecha en que fue terminado el vínculo laboral, sin tener en cuenta actuación anterior a estas.

Así, auscultado en detalle el expediente con el propósito de determinar los tiempos utilizados por el empleador desde que tuvo conocimiento de la presunta falta, su investigación, citación a descargos y despido únicamente obra la política de ofrecimiento y adquisición de créditos (politicacodigoejecutivo, c. 1), el reglamento interno de trabajo (c. 1). Documentales de los que no se puede extraer información alguna al respecto.

Se aportó con ese propósito la diligencia de descargos realizada el **27/05/2021** en el que se le indicó al demandante que había incumplido la política de código ejecutivo comercial porque había asignado el código de ejecutivo de un compañero y no al código 1000, y que, por ello se había realizado la consulta con su propio código, y luego la solicitud de crédito se había asignado a otro usuario. Con el propósito de demostrarle dicha conducta al demandante en la diligencia de descargos se le enumeró dicha situación como ocurrida 47 veces desde el 17/01/2021 hasta el 08/04/2021 (fl. 37, archivo 12, c. 1).

Conducta por la que el empleador realizó las siguientes preguntas: era “¿*(…) consiente que en el evento de incluir el código de un compañero en las solicitudes de crédito en vez de relacionar el código 1.000 como lo establece la política,* ***ello constituye un incumplimiento de su obligación de acatar y cumplir órdenes****, instrucciones y políticas establecidas por la compañía, en especial la política código ejecutivo comercial y por lo tanto es una falta grave?” Respuesta.- Si, pero vuelvo y hago claridad, yo no hice el abordaje inicial con el cliente, si el cliente llega a mi punto y yo lo direccione estoy incumplimiento la política, pero yo el cliente no lo abordé* (fl. 39, archivo 12, c. 1).

Y luego le preguntó si los líderes le habían permitido realizar una excepción a la conducta del código de ejecutivo comercial para diligenciar solicitudes de crédito con el código de un ejecutivo comercial y no con el código 1.000 (ibidem), para seguidamente insistirle al demandante en los descargos si “*usted tiene claro que la política no tiene excepciones y siempre y cuando la solicitud de crédito es diligenciada por el ejecutivo de servicio debe asignarse el código 1000. Respuesta. - Yo tengo muy claro que el cliente es de la persona que lo abordó, del comercial que le hizo el ofrecimiento inicial. Repito, si el cliente ya viene conmigo yo no lo puedo direccionar con un comercial porque yo le estoy dando la información y yo soy código 1.000”* (ibidem); preguntas que se reiteraron con algunas variaciones, por lo menos es 3 ocasiones más.

Luego, milita la carta de terminación del contrato de trabajo que ataba a las partes signada el **24/06/2021** (fl. 23, archivo 12, exp. Digital) en la que la demandada dio por finalizado el contrato de trabajo por los siguientes hechos:

*“Lo anterior, teniendo en cuenta que en la entrevista realizada el día veintisiete (27) de mayo de dos mil veintiuno (2021), se evidenció que usted incumplió con la Política Código Ejecutivo Comercial, al asignar las solicitudes de crédito atendidas por usted en el Centro de Atención CATT como ejecutivo de servicio, al código personal de sus compañeros de trabajo y no al código genérico 1000, como está ordenado en la mencionada Política. Asimismo, usted realizó consultas cortas y complementarias de clientes signándolas al código de un ejecutivo comercial, cuando dichas solicitudes tienen que ser gestionadas en su totalidad con un único código de ejecutivo. Con su actuar, usted incumplió de forma grave sus obligaciones de cumplir los procedimientos y políticas relacionadas con los procesos a cargo y generó el pago de comisiones por ventas a sus compañeros de productos financieros sin cumplir con lo estipulado por la Compañía para tal fin”.*

Finalmente, con dicho propósito se tomó la declaración de **Jaime Alberto Rico** que afirmó laborar para la demandada desde hacía 17 años y que se desempeña como líder de ventas de la tarjeta Alkosto. Con ese propósito describió que en el año 2021 se recibió una alerta de un posible incumplimiento a la política de código, por lo que se realizó la investigación a través del área de seguridad de la compañía, que tiene 15 días hábiles para resolver la solicitud de alerta. Hizo hincapié en que los resultados de la investigación llegaron a finales de abril y principios de mayo, pero que durante todo este último mes se realizó la investigación. Explicó que se investigó un total de 13 o 14 personas y que la investigación recayó sobre un promedio de 1.000 tarjetas de crédito al mes.

Del anterior derrotero probatorio se desprende que contrario a lo concluido por la a quo la Compañía de Financiamiento Tuya S.A. sí cumplió con el principio de inmediatez, pues el tiempo transcurrido entre los descargos del 27/05/2021 y el despido acaecido el 24/06/2021, esto es, de 27 días aparece razonable si en cuenta se tienen las circunstancias que rodearon el despido del demandante.

En efecto, rememórese que la alerta que dio lugar a la investigación realizada por el empleador implicó la investigación de la conducta de 13 o 14 personas acaecida por un periodo de tiempo que transcurrió entre enero y abril de 2021 respecto del ofrecimiento de créditos que al mes pueden alcanzar las 1.000 solicitudes, y respecto de las cuales 47 conductas fueron atribuidas al demandante.

Bagaje de información extensa y respecto de un número amplio de empleados que ahora justifica que la demandada después de tomar los descargos del demandante, utilizara un tiempo prudencial, menos de un mes, para tomar la decisión de despedirlo, pues la misma tenía que ser coherente con la investigación que como se menciona alcanzó una vasta dimensión y que requería el análisis de las pruebas recopiladas, que por demás debía ser concordante también con las conductas imputadas a los restantes empleados, lo que justifica, se itera los citados 27 días que utilizó la demandada y que al mismo tiempo demuestran que hubo un estudio serio de las conductas endilgadas y de las pruebas que la sustentaban.

Y es por ello, que sale avente la argumentación propuesta en la apelación, y es precisamente que detrás del despido se desplegó todo un procedimiento investigativo que recayó sobre solicitudes de crédito mensuales que alcanzaban las 1.000, y por ello la investigación fue dispendiosa.

**CONCLUSIÓN**

A tono con lo expuesto, se revocará íntegramente la sentencia apelada, para en su lugar absolver a la parte demandada de las pretensiones invocadas en su contra en la demanda. Costas en ambas instancias a cargo del demandante ante la revocatoria total de la sentencia del inferior al tenor del numeral 4º del artículo 365 del C.G.P.

**DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira Risaralda, Sala de Decisión Laboral,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** la sentencia proferida el 10 de abril de 2024 por el Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Pereira dentro del proceso promovido por **Leandro Benjumea Ramírez** contra **Compañía de Financiamiento Tuya S.A.**, para en su lugar, **ABSOLVER** a la demandada de las pretensiones invocadas en la demanda.

**SEGUNDO: CONDENAR** en costas de ambas instancias al demandante, por lo expuesto.

Notifíquese,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

Magistrada Ponente

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Magistrado

**ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

Magistrada

1. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 09-09-2015. Radicación 40607. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. [[1]](file:///C%3A/Users/USUARIO%20WINDOWS/OneDrive%20-%20Consejo%20Superior%20de%20la%20Judicatura/TRABAJO%20DESDE%20CASA/heladio%20de%20jesus.doc#_ftnref1) CSJ SL 2808 de 2018. M. P. Clara Cecilia Dueñas Quevedo. [↑](#footnote-ref-1)
2. El Parágrafo del artículo 62 del CST que contiene la carga de la comunicación de la causal al momento de la decisión de terminar el contrato, por cualquiera de las partes, fue declarado exequible mediante sentencia CC C-594 de 1997. [↑](#footnote-ref-2)