REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLIN

Medellín - Antioquia, ocho (8) de agosto de dos mil veintitrés (2023)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA							
RADICADO	05001	41	05	005	**2022**	**00505**	01
PROCESO	CONSULTA No. 7 de 2023						
DEMANDANTE	CARLOS FELIPE RAMÍREZ DÍAZ						
DEMANDADA	IMPORTADORA JAPÓN S.A.						
PROVIDENCIA	SENTENCIA No. 253 de 2023						
PROCEDENCIA	Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales						
TEMAS	Existencia de contrato de trabajo, Indemnización Art. 64 CST-						
DECISIÓN	CONFIRMA ABSOLUCION						

AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

Teniendo en cuenta que en la **Sentencia C-424 del 8 de julio de 2015,** proferida por H. Corte Constitucional, en su parte resolutiva estableció que también serán consultadas ante el correspondiente superior funcional, la sentencias de única instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del trabajador, afiliado o beneficiario; y en su parte motiva argumento que cuando el fallo sea proferido en única instancia por los jueces municipales de pequeñas causas será remitido al juez laboral del circuito o al civil del circuito a falta del primero, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO LABORAL DE MEDELLÍN,** obrando de conformidad con el artículo 82 del Código de Procedimiento Laboral y el artículo 13 la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se constituyó en Audiencia Pública con el fin de realizar la Audiencia de Fallo en este proceso ordinario de única instancia en sede consulta, que inició ante el Juzgado Quinto de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, el señor **CARLOS FELIPE RAMÍREZ DÍAZ** contra la sociedad **IMPORTADORA JAPÓN S.A.-,** mediante demanda presentada el 17 de agosto de 2022.

Tramitado el proceso en el número de audiencias permitidas por la ley, sin que se observare causa o motivo que pueda dejar sin efecto lo hasta aquí actuado, así como cumplidos los presupuestos procesales para dictar sentencia de mérito, la suscrita Juez procede a dictar la providencia respectiva, la cual queda en los términos siguientes:

LA DEMANDA

Lo que se pretende

Que se declare que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre las partes, fue injusto. Declarar que el salario mensual devengado del trabajador

para el año 2021 era por la suma de $1.495.451; que la demandada descontó ilegalmente de los salarios y prestaciones sociales la suma de $1.679.000.

Consecuencialmente solicita el reconocimiento y pago de las indemnizaciones establecidas en los artículos 64 y 65 del C. S. de T., a reconocer y pagar la suma $1.679.000 deducidos en liquidación, y la condena en costas y agencias en derecho.

Los Hechos

Del escrito de demanda se pueden extractar los siguientes hechos:

Que el demandante ingresó a laborar al servicio de la empresa IMPORTADORA JAPÓN S.A. el día 14 de diciembre de 2016, desempeñándose como vendedor de almacén. Que recibía como contraprestación o salario el equivalente a un salario mínimo legal más comisión por ventas. El salario promedio mensual para el año 2021 era de $1.495.451. Que, para la época de la pandemia, cuando se estaba en aislamiento y los puntos de venta cerrados, se asignó al actor realizar seguimiento a los seguros de los vehículos y motos de propiedad del empleador, sin recibir capacitación en las nuevas tareas. La empresa demandada debió realizar pago por foto multas generadas a vehículo de propiedad de la empresa y descontó del salario y prestaciones sociales la suma de $1.679.000, lo que considera es un abuso de confianza hacía el trabajador porque no es el propietario del vehículo ni era el conductor. Manifiesta que con escrito del 03 de marzo de 2021 manifestó su inconformidad al empleador por las deducciones efectuadas, solicitud a la cual no accedió el empleador.

Indica que el 17 de diciembre de 2020 presentó un inconveniente con un cliente llamado Damián Granda, en relación a la venta de una manguera, retraso de entrega motivado por la dificultad en el sistema para montar las facturas y despacho de mercancías. La terminación de la relación laboral se presentó el 15 de enero de 2021, aduciendo la empresa una falta grave, pero informa que ese hecho en particular no está contemplado como una justa causa para dar por terminado el contrato, según artículo 76 del reglamento interno.

El demandante fue citado a descargos el 28 de diciembre de 2020, donde afirmó que tuvo problemas en el sistema (Caída del internet), luego tuvo que almorzar, pero reconoce que el mismo día se había entregado el pedido al cliente y afirma haber pedido disculpas al señor Damían por el retraso. En la carta de terminación del contrato también se hizo alusión a los hechos sucedidos el 19 de diciembre de 2020 con el señor Juan Carlos Vásquez, hechos que manifiesta no tuvo la oportunidad de discutirlos en los descargos del 28 de diciembre de 2020, por lo que considera no se garantizó el derecho de defensa.

Finalmente expone que la empresa demandada, sobre la liquidación efectúo deducción por la suma de $523.813, sin tener justificación válida, ni autorización o consentimiento del trabajador.

FUNDAMENTO DE DERECHO

Como fundamentos en derecho enuncia los artículos 64 y 65 del CST.

TRÁMITE PROCESAL

Mediante auto del 24 de julio de 2023, notificado por Estados del 25 del mismo mes y año, se avoco conocimiento del presente proceso en sede de consulta, y de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se corrió traslado a los apoderados por el término de cinco (5) días para que presentaran de formar escrita y a través de los medios digitales sus respectivos alegatos de conclusión.

POSICIÓN DE LA ENTIDAD DEMANDADA

La entidad accionada respecto a los hechos de la demanda aceptó la existencia del contrato de trabajo firmado a término indefinido, los extremos laborales (del 14 de diciembre de 2006 al 15 de enero de 2021), el salario pactado y que para el año 2021 era en promedio de $1.495.451, así como el cargo ocupado por el demandante de vendedor de almacén; por último, acepta que el señor Ramírez Díaz fue citado a descargos, frente a uno de los hechos se adelantó diligencia celebrada el 28 de diciembre de 2020 y para marzo de 2021 presentó reclamación.

Precisa que, durante la época de aislamiento, el demandante conservó las mismas funciones que traía, en ellas venta de repuestos y expedición de SOAT. Además, si recibió capacitación para el desempeño de su labor. Niega la empresa haber descontado dinero por fotomultas, el dinero descontado fue por préstamos que fueron solicitados por el trabajador y otorgados por la empresa, allegando documentos anexos. Dice que el actor estuvo involucrado en un hecho que generó inconformidad con un cliente llamado Damían Granda, relacionado con la venta de una manguera. Manifiesta que la empresa tiene como probar que para la fecha del 17 de diciembre de 2020 los equipos en sistemas funcionaron correctamente; que al actor se le respeto la legitima defensa mediante el desarrollo del proceso disciplinario y se ajustó al reglamento interno de trabajo, a razón de dos faltas que dieron lugar a la terminación del contrato y en relación a una de ellas, el trabajador se negó a asistir a la audiencia de descargos. Aduce que para el 19 de diciembre de 2020 el señor Ramírez irrespetó al administrador del almacén, señor Juan Carlos Vásquez Monsalve, y por esa razón fue citado a descargos, pero que el actor no asistió a la diligencia renunciando frente a ese hecho a su derecho de defensa. Además, en la hoja de vida del trabajador se registran varios antecedentes de indisciplina, factor que influyó a la hora de calificar la gravedad de las dos últimas faltas cometidas, y que dio origen a la decisión de despido.

Se opuso a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones, y propuso como medios exceptivos los que denominó INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, PAGO, BUENA FE, MALA FE DEL DEMANDANTE y MANTENIMIENTO DEL ORDEN.

PRUEBAS ALLEGADAS

La parte demandante arrimó prueba documental denominada poder, copia de la cedula del actor, copia del contrato en forma minerva, carta del 23 de diciembre de 2020 denominado Citación a descargos; proceso de descargos con fecha 28 de diciembre de 2020, carta del 15 de enero de 2021(despido), liquidación de prestaciones sociales, petición del 03 de marzo de 2021, certificado de existencia y representación legal y reglamento interno de trabajo. (f. 15-74 de la demanda digital)

Solicitó la prueba testimonial de Carlos Enrique Bedoya García, ante la solicitud de reforma a la demanda, que fue aceptada en el trámite respectivo e interrogatorio de parte al representante legal de la demandada.

La entidad demandada aportó copia de pagos nómina, acta de proceso disciplinario en julio 26 de 2019, poder, citación a descargos en fecha 23 de diciembre de 2020 (no quiso Firmar), liquidación de prestaciones sociales, reporte del área de sistemas-tiempos WMS, relación de control de registros ventas y facturación; acta de descargos del 7 de mayo de 2019, relación de actos disciplinables (fl. 36), acta de descargos del 28 de diciembre de 2020, acta de descargos del 6 de junio de 2019, respuesta a derecho de petición; comprobantes de préstamo y autorización de descuentos de fecha 19 de septiembre de 2019 y 02 de diciembre de 2020 y certificación de existencia y representación. (F. 9-72 - contestación)

Solicitó adicionalmente, interrogatorio de parte y la prueba testimonial de Juan Carlos Vásquez Monsalve, Jaime Alberto Ortiz Marín y Andrés Alexander Londoño Chavarría.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas de Medellín, mediante Sentencia del 14 de julio de 2023, en proceso que le tocará en reparto, absolvió a la demandada de todas las pretensiones invocadas, declaró prospera la excepción de inexistencia de la obligación y pago; condenó en costas a la parte actora fijando agencias en derecho en suma de $290.000.

ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

Por auto de fecha 24 de julio de 2023 se corrió traslado para alegar, recibiendo el Despacho los alegatos de la parte actora.

Manifiesta la Profesional que representa al señor Ramírez Díaz, que se debe declarar a la empresa Importadora Japón S.A. en la obligación de reconocer la indemnización por terminación del contrato de trabajo, al no haberse acreditado la justa causa, ya que considera que de los hechos aducidos por la empresa, no se constituye una falta grave.

En el escrito, la memorialista trae el pantallazo de los apartes de la carta de despido, y realiza un análisis de las faltas referidas, una primera, la de haber despachado un pedido solicitado a las 12:30 pm. a las 3 p.m., resaltando que el

trabajador aceptó que presentó retraso para el despacho del pedido, pero no todo fue su culpa, al considerar que el cliente confirmó el pedido a las 12: 30 p.m., el salió a almorzar y que a pesar de haber realizado el "picking" parece que el sistema no funcionó porque el internet estaba caído, entonces sólo cuando regreso de almuerzo fue que un compañero le recordó el pedido.

Hace alusión que la empresa no allegó un manual de funciones ni prueba documental de cómo deben realizarse las ventas, y que la conducta asumida por el retraso de un despacho no está constituida en el reglamento interno como una falta grave y por ello, no se le puede dar esa connotación.

Una segunda falta, manifiesta que el señor Ramírez reconoció que si tuvo una discusión con el señor Juan Carlos, reconoció que estaba muy disgustado y que no quiso firmar la citación de descargos, y ante dicha falta el juez de Pequeñas Causas laborales consideró que se estaba ante una falta grave, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 5° del artículo 76 del reglamento Interno de Trabajo, conclusión con la cual no está de acuerdo, porque no se está frente a una falta reincidente, sino frente a dos faltas diferentes e independientes.

Y finalmente considera que después de haber laborado el señor Ramírez más de 14 años, solo desde el punto de vista eminentemente dogmático, se debió reconocer y ordenar el pago de la indemnización por terminación del contrato por despido injusto, porque el derecho laboral se rige por principios protectores al trabajador, los principios como la buena fe, la estabilidad en el empleo, la seguridad jurídica de las partes vinculadas en el contrato de trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, deberían ser los que sirvan como función interpretativa para resolver el caso objeto a estudio; pero en el presente proceso, la decisión tomada por la Juez de instancia, implica DESCONOCER Y OMITIR COMPLETMANETE los principio que rigen el derecho laboral EN COLOMBIA.

PROBLEMA JURÍDICO.

Se dejó por fuera de la discusión jurídica el tipo de contrato, el que fuera a término indefinido, los extremos laborales y el cargo desempeñado por el actor, el valor del salario, así como que la terminación se produjo por decisión unilateral por parte del empleador; entonces el problema jurídico se centra en determinar si la terminación de la relación laboral se dio por una causa legal y justa, y si los descuentos que se refieren al concepto de préstamo fueron autorizados o no por el trabajador y en consecuencia, si en éste caso opera o no, el reconocimiento de la indemnización del artículo 64 y 65 del CST y la devolución de dineros.

Consecuente con la decisión, habrá de emitir pronunciamiento si hay lugar o no a confirmar la Sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

TESIS DE DESPACHO

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de Medellín, CONFIRMARÁ la decisión proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, y lo sustenta de la siguiente manera:

C O N S I D E R A C I O N E S

El artículo 164 del Código General del Proceso, reza que:

> *"Toda decisión judicial debe fundarse en las pruebas regular y oportunamente allegadas al proceso. Las pruebas obtenidas con violación del debido proceso son nulas de pleno derecho."*

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 167 del Código General del Proceso, aplicable por analogía en materia laboral, las partes están obligadas a probar el supuesto de hecho de las normas jurídicas que consagran el derecho que reclaman; el no hacerlo conlleva inexorablemente a la negativa de éstos.

Hechos Probados:

1. Se probó la existencia de la relación laboral.
2. El tipo de contrato, denunciado como contrato a término indefinido.
3. Los extremos laborales, entre el 14 de diciembre de 2006 y el 15 de enero de 2021.
4. El valor del salario para enero de 2021, cuantificado en suma de $1.495.451.
5. La terminación unilateral del contrato por parte del empleador.
6. Se realizó diligencia de descargos el 28 de diciembre de 2020.
7. Pago de la liquidación de prestaciones sociales.

Normatividad aplicable

Para el caso de autos, debemos de centrar la decisión frente a la carga de la prueba, sin la prueba el Estado no puede administrar justicia para aplicar el derecho al caso controvertido. El Estado no puede ejercer la función jurisdiccional que le compete, para amparar la armonía social y restablecer el orden jurídico, sino existe prueba; no puede existir administración de justicia ni orden jurídico.

El derecho a probar, son de vital importancia en la administración de Justicia y desde luego en el ámbito del derecho procesal, conforman su columna vertebral, porque la prueba sirve de instrumento indispensable, para concretar y hacer efectivos los derechos sustantivos.

Pero el DERECHO A PROBAR opera en ambos sentidos; de un lado: para pedir y aportar pruebas a favor, y de otro lado, para controvertir las presentadas en su contra; no es solo un derecho constitucional subjetivo, instituido a favor de las partes en conflicto judicial, administrativo o disciplinario; o de cualquier otro orden, es también, una INSTITUCION PROPIA DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA; inherente a ella, porque la prueba en cualquier ámbito en que se use, tiene varias funciones: una de instrucción para reconstruir los hechos materia del litigio, o función cognoscitiva, como dirían los pedagogos; otra finalidad sería del orden argumentativo o persuasivo.

Ahora si hablamos del debido proceso, la Constitución Política de Colombia en su artículo 29 consagra para toda clase de actuaciones judiciales o administrativas, el precepto, como parte fundamental del mismo, el derecho de defensa, que se traduce en la facultad de presentar pruebas, y de controvertir las que se alleguen en su contra. Así las cosas, el debido proceso, tal como lo define la Corte Constitucional Colombiana, es el "*conjunto de garantías que protegen al ciudadano sometido a cualquier proceso, que le garantizan a lo largo del mismo, una recta y cumplida administración de justicia, la seguridad jurídica y la fundamentación de las resoluciones judiciales conforme a derecho*"

Un nuevo concepto, es la denominada carga dinámica de la prueba, este concepto moderno, instituido por el legislador en el inciso 2º del artículo 167 del CGP, que antes de la expedición de la norma en cita, era del orden jurisprudencial, tuvo su necesario recorrido histórico en diversas legislaciones y desde luego en la colombiana cuando se entendió que una interpretación justa, racional, democrática y moderna del ONUS PROBANDI, debía abandonar los conceptos pétreos, rígidos y por tanto injustos, de las reglas de la carga de la prueba para dar paso a un "*reparto*" equilibrado de esas cargas, que tuviera en cuenta la facilidad y la disponibilidad probatoria de las partes para llevar los diversos medios de prueba a un proceso.

En materia laboral, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social dispone, en su artículo 61, que "*El Juez no estará sujeto a la tarifa legal de pruebas y por lo tanto formará libremente su convencimiento, inspirándose en los principios científicos que informan la crítica de la prueba y atendiendo a las circunstancias relevantes del pleito y a la conducta procesal observada por las partes. Sin embargo, cuando la ley exija determinada solemnidad ad substantiam actus, no se podrá admitir su prueba por otro medio*" debiendo indicar en la parte motiva de la sentencia los hechos y circunstancias que causaron su convencimiento.

De esta manera entonces, cada una de las partes tenía una corresponsabilidad de probar lo que se quería, el demandante de demostrar que la terminación del contrato fue ilegal e injusta y que las deducciones en nómina por concepto de préstamo no eran legales; y por su parte la demandada desvirtuar las pretensiones objeto del litigio.

El funcionario del juzgado de origen, en desarrollo de la audiencia que culminó con la emisión de la sentencia absolutoria, celebró los interrogatorios a las partes y prueba testimonial, pruebas suficientes para crear el convencimiento y poder emitir sentencia.

El Juez en comento, hizo alusión al artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, y al artículo 76 del reglamento Interno de trabajo, aportado al proceso, así como el análisis de la valoración probatoria en su totalidad.

Resaltó en el discurso jurídico, que al actor no le bastaba con afirmar, sino que debió haber probado el derecho invocado o la vulneración en relación con el despido, hizo alusión del artículo 64, recordó la jurisprudencia SL. 4763/2018, hizo alusión a la carta de despido (fl. 23) con la cual se concluyó la relación laboral el 15 de enero de 2021, donde consideró que la demandada hizo alusión a los dos hechos con los cuales se determinó que las faltas aludidas eran graves y en consecuencia, se dio terminada la relación laboral. También expuso de que en la carta de despido si bien no trae las normas legales que conlleva a la terminación del contrato, estas no se hacen necesarias cuando es claro en los hechos y la aplicación del reglamento interno que valora la falta como grave.

En la valoración probatoria hizo alusión a las pruebas aportadas por la parte demandada, con la que se demuestra que no hubo para el 17 de diciembre problemas de navegación, el demandante mintió no solamente a la empresa sino al cliente final, fuera de ello, no había avisado al jefe inmediato de las justificaciones o inconvenientes, tardando en la solución del pedido por más de tres horas y fuera de ello, aceptó que tuvo una discusión con el jefe inmediato, el señor Juan Carlos Vásquez Monsalve, donde se sulfuró, donde hubo manoteo y lo acusó de llevar problemas familiares al sitio de trabajo, intimidando al Jefe, quien tuvo que llamar a una persona para que presenciara el actuar del trabajador en ese entonces; conductas que no podían pasarse inadvertidas y por ello, considera que al igual a lo que consideró la empresa el despido fue justo, lo anterior al hacer referencia al numeral 5° del artículo 76 del reglamento Interno de Trabajo.

En relación a las dos faltas que enunció la empresa, estas fueron sucesivas y en cuanto al debido proceso, el trámite de la diligencia de descargos y las consecuenciales, se hicieron en tiempos oportunos. En relación a la devolución de valores descontados por concepto de préstamos, se concluyó que la parte actora autorizó la realización de dichos descuentos monetarios, unos legales, otros autorizados y otros por préstamo, sin lograr demostrar que fuera a razón de lo dicho en los hechos de la demanda.

Para resolver la consulta, el Juzgado que conoce ahora el caso, escuchó nuevamente la prueba recaudada, concretamente los interrogatorios de partes, y los testimonios de Carlos Enrique Bedoya García, Juan Carlos Vásquez Monsalve y Jaime Alberto Ortiz Marín, donde se puedo extraer los siguientes aspectos, siendo estos los más importantes:

El demandante en el interrogatorio de parte (en minuto 11:53 y ss), de la grabación No. 09 del expediente digital, manifestó que Juan Carlos Vásquez fue su jefe inmediato, que laboró para la empresa demandada por espacio de 14 años, que el 17 de diciembre de 2020 tuvo un inconveniente por el tema de un repuesto a un cliente que se demoró en entregar; de Juan Carlos dijo ser un hombre impulsivo, que abusa de su cargo, que tuvieron varios altercados, que es persona que se llena de rabia y cólera, que él le dijo textualmente que la "gustaba traer los problemas de la casa al trabajo", dice que no le lanzó palabras contra la familia de él, que le faltaba liderazgo, que no sabe manejar personal, reconociendo que también es una persona explosiva. Respecto al tono de voz, dice que él (supervisor) llegó a hablarle fuerte y que él (demandante) también le contestó, pero nunca con palabras vulgares, que si se sulfuró fueron momentos

de soberbia y rabia. Acepta el hecho de que no quiso firmar la citación por los hechos del 19 de diciembre de 2020 y tampoco fue a los descargos por ese hecho, porque se sentía con rabia con Juan Carlos Vásquez. Respecto a lo sucedido el 17 de diciembre de 2020, afirma haber atendido al señor DAMIAN GRANDA, quien le solicitó una manguera; dice que en la empresa son organizados e implementaron un sistema de códigos de barras en los productos para poder facturar, pero que eso fue un problema, todo tenía que salir con tickit, que ha veces no se dejaba registrar el código de barras, y fue por el sistema que se demoró porque ese sistema estaba a prueba. Ese sistema no les funcionó y si no se etiqueta no sale factura; dice que la llamada del cliente fue a eso del mediodía y el repuesto se envió a eso de las dos hacía arriba, casi a las tres p.m.; Juan Carlos no se encontraba en la empresa cuando sucedió lo del sistema, por eso no le informó, y como él es temperamental se le ocultaba cosas, él no sabía respetar, infortunadamente el cliente llamó y habló con el supervisor, y éste último lo sacó de casillas. Acepta que estuvo en descargos el 28 de diciembre de 2020 y reconoció los documentos firmados denominado formato de descuentos, expone que cuando se cometía un error, la empresa se lo deducía; explicó lo que paso con la situación del soat en relación con un vehículo de la empresa, que no recibió inducción y como al año de estar circulando el carro de la empresa, se debía un montón de comparendos y que arregló con la empresa que ellos pagaran la mitad y é asumía la otra mitad, eso fue para el año 2019; y respecto del documento deducción de 2020 eso fue por otro repuesto mal solicitado. Expone que en relación con el pago de fotomultas, se había conversado con Alba Mery, quien era l anterior jefe de recursos humanos, a quien le dijo que era injusto. Así mismo reconoció el documento de fls. 24 relacionado a descuentos.

De lo dicho por la representante legal de la empresa demandada –NATALIA MORENO RODRIGUEZ, resalta el despacho, que no estuvo presente en los hechos ocurridos el 19 de diciembre de 2020, sabe que hubo dos sucesos por los cuales fue llamado a descargos el señor CARLOS FELIPE RAMÍREZ, uno por una inconformidad con el cliente y otra por mal trato a un superior, lo que sumado al historial de procesos disciplinarios llevaron a la empresa terminar el contrato; adujo que puede ocurrir la demora en la entrega de un repuesto, a los vendedores les toca atener, montar el pedido, generar la factura, remitirlo a la central de domicilios (depende si es por venta directa en el mostrador) o para ser enviado; se monta el pedido cuando el cliente manifiesta que lo va a comprar; sabe que el demandante no se presentó a la diligencia de descargo a razón el hecho sucedido el 19 de diciembre de 2020.

Respecto a los testigos, Jaime Alberto Ortiz Marín, (Hora 1: 07 yss.) dijo conocer a JUAN CARLOS VÁSQUEZ y al demandante, quien fue asesor de ventas; que para el 17 de diciembre de 2020 si sabe del inconveniente, que todo se dio por la demora en el despacho de un artículo, pero no sabe precisar cuál fue el inconveniente; que en relación al hecho del 19 de diciembre de 2020, sabe de la discusión que hubo entre Juan Carlos Vásquez y el actor y narró los hechos, pero manifestó no haber estado en ese momento cuando comenzó, pero recuerda que Carlos le decía que no sabía manejar personal ni ser buen jefe, que utilizó palabras fuertes pero no era soez; reconoció el formato de descuentos, y habló de la dinámica de las funciones del vendedor, la cual resaltó es rápida, que ha ocurrido que al asesor se le olvida montar el pedido, pero eso debe ser inmediato.

Dijo en relación al señor Juan Carlos Vásquez ser persona con temperamento fuerte, pero no es agresivo ni grosero.

Carlos Enrique Bedoya (Hora 1: 28), no es testigo de hechos, ya que se pensionó desde el año 2019 y antes había estado casi dos años incapacitado. No reconoció el formato de descuentos y dijo que la empresa no era prestamista. Expuso sobre el "voleo" que tienen los vendedores, que atienden teléfono, a la vez a cliente en persona, deben realizar la facturación, la remisión a domicilios y luego hacer entrega de los artículos de venta.

El Señor JUAN CARLOS VASQUEZ MONSALVE, (hora 1:51) dijo ser administrador de punto de venta dentro de la empresa demandada, explicó el procedimiento de venta: Recibe el pedido en mostrador o por llamada telefónica, cotiza, factura, entrega después de pago, con promesa de etrega máxima 2 horas en el Valle del Aburrá; el vendedor toma o monta la factura, si es por domicilio lo pasa o reporta a la central de domicilios; supo del problema del 17 de diciembre de 2020, porque recibió la llamada de un cliente, que no lo dejó ni hablar, que estaba en el valle de Aburrá, llevaba más de tres horas a la espera del producto, eso es un agravante, porque el vendedor le decía mentiras que ya había salido el repuesto por parte del domiciliario. Expone que cuando llamó a Felipe para ver o escuchar su versión, dijo que era por una falla de internet, pero no fue así, le dijo mentiras al cliente y a nosotros y por eso lo mandé a proceso disciplinario. Cuando a uno le dice la verdad el vendedor, uno supera la situación, pero al contrario él estuvo ocultando información. En su testimonio, dice el señor Vásquez, que el demandante tuvo varios procesos disciplinables por fallas en el servicio, infortunadamente Felipe es una persona que se entretenía mucho en el teléfono y yo le hablaba de resultados, me amenazo de que iba ir a la oficina de trabajo, luego del inconveniente con el cliente se presentó un inconveniente personal, me dijo que yo me mantenía peleando con mi mujer e hijos, llevaba los asuntos personales al trabajo; pero eso no es así, me encuentro felizmente casado y tengo hijos todos menores de edad; Felipe era disparadito, yo tengo y reconozco un temperamento fuerte pero soy respetuoso, lo único que hice cuando él empezó a gritarme en el mostrador, que me manoteó y se metió con mi familia, fue llevarlo atrás para poder conversas; fue algo muy frustrante porque ha sido el único vendedor que salió por esas circunstancias. Felipe era muy dispuesto y acomedido con las instalaciones de baterías, pero tejiversaba lo de la parte de ventas y la parte personal. Como él me manoteó, informe la situación y como ya venía con otro procedimiento, esto dio lugar a la terminación del contrato. Realmente no se qué le paso a Felipe cuando la situación con el cliente, porque corroboré con el área técnica de sistemas y no hubo fallas de internet, además que ninguno de los más de 10 vendedores que se encuentran despachando tuvo inconvenientes ese día. Retomando la discusión que sostuvo con el demandante, éste le gritó usted es un mal líder, mal jefe, estamos mamados con usted, es un mal profesional, lo que incluso le llevo a hacer una reunión después con el grupo de trabajo. Felipe dice, es una persona muy explosiva, tuvo problemas también con Alberto Ledesma y lo iba a agredir delante de un cliente, y por eso también tuvo proceso disciplinario, ese hecho incluso se verificó con cámaras. El tono que él utilizó el 19 de diciembre de 2020 fue agresivo, incluso llegó a pensar que le iba a pegar.

El testigo reconoció el formato en pantalla que le fue presentado por el señor Juez, quien dijo ser un formato por crédito para repuestos cuyo valor se le deja a costo, y cuando los vendedores estaban de vacaciones solicitaban préstamos. El área de sistemas reportó que no habían caídas en el sistema, para ese entonces se utilizaba un sistema WMS, e incluso el único caso que supe era el que exponía el trabajador Felipe; como manifestó se tenía muchos vendedores en ese día en mostrador. Vuelve y expone el desarrollo de la operación de venta: Dice una vez se tiene el documento de cedula del comprador, el vendedor toma el pedido, así puede reconfirmar la dirección de envío o modificarla, cuando cierra la factura, sale de caja, se recoge el repuesto si va por domiciliario, se coloca en mesa de despacho, luego el domiciliario recoge la venta y termina el proceso.

Frente a las deducciones por fotomultas, no tiene conocimiento que se haya procedido a algún cobro al actor por ese concepto. Por último, dice no es normal que haya errores de venta, pero cuando ha sucedido se trata de solucionar la situación. El declarante manifiesta estar en el punto medio, entre el vendedor y el cliente, siempre escucha ambas versiones y con base a eso, cuando es fallas por mal servicio, se informan vía correo al área de gestión humana con copia al gerente comercial. Se miran las faltas repetitivas o graves para adelantar proceso disciplinario. Nunca Felipe ni yo interpusimos queja por acoso laboral. Felipe no se sintió a gusto que se le llamara la atención por fallas en servicio.

Ahora, en lo que nos atañe y en relación a las normas que se deben considerar en lo que refiere a la terminación del contrato de forma unilateral, debemos ceñirnos a lo dispuesto en el artículo 64 del CST, el cual reza:

> *En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*
>
> *En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*
>
> *En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.*
>
> *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
>
> *a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:*
>
> *1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.*
>
> *2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;*

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Ahora en relación con lo dispuesto en el reglamento interno de la entidad demandada, habrá de resaltar que el trabajador conocía de ella, ya que no se pronunció frente a la misma y al contrario aportó como prueba la señalada cartilla; documento que por demás debe estar publicitada dentro de la empresa. Al respecto a las partes ni a los testigos le fue indagado sobre el reglamento interno.

En lo referente al reglamento Interno, se tiene establecido en el artículo 70, numeral. 15, frente a prohibiciones al trabajador:

Promover altercados o reñir en cualquier forma en las instalaciones de la empresa.

Así mismo el artículo 72 del RIT, y en relación a situaciones que atañen a los hechos y pretensiones de la demanda, resultan importante señalar:

2) La empresa llevará un registro en que consten las faltas que haya cometido el trabajador, y las sanciones en que haya incurrido por motivo de tales faltas, para efectos del récord de trabajo que haya de tenerse en cuenta para los ascensos y reincidencias.

En relación con el trámite del proceso disciplinable, el artículo 74 del RIT, tiene establecido, en forma resumida lo señala este Juzgado:

Antes de aplicar una sanción a un trabajador, la empresa debe dar oportunidad de ser oídos, tanto al trabajador inculpado como a dos de los representantes del sindicato al que pertenezca, sino hay sindicato a dos compañeros de trabajo, si el trabajador lo solicita. La citación a la diligencia de descargos lo hará la empresa en un mínimo de dos días de anticipación a la fecha señalada, con el fin de que el trabajador tenga tiempo suficiente para preparar su defensa. Si el trabajador no está de acuerdo a la sanción le sea notificada, podrá presentar recurso de apelación en el mismo momento de su notificación, para que la decisión sea revisada por el superior inmediato del funcionario que le comunicó la decisión de aplicar la sanción.

Cuando el trabajador no se presente a la audiencia de descargos, la empresa asumirá que él está renunciando al derecho de defensa y quedará facultada para tomar la decisión que estime conveniente.

En relación con la terminación de los contratos de trabajo, despidos con o sin justa causa, el artículo 76 del RIT, tiene establecido que son justa causas para dar por terminado unilateralmente el contrato por parte del patrono:

1. *b) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo*.
2.

Para efectos del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, se califican como graves las siguientes faltas:

> *5) La reincidencia por dos o más veces por parte del trabajador en la violación leve de las obligaciones contractuales, legales o reglamentarias.*
>
> *11) Negarse, sin justa causa, a cumplir órdenes del superior, siempre que ellas no lesionen su dignidad; agredirlo de palabra o de hecho o faltarle al respeto en cualquier otra forma.*
>
> *12) Atemorizar, coaccionar o intimidar a los compañeros de trabajo, dentro de las dependencias de la compañía, o faltarles al respeto con hechos o palabras insultantes.*
>
> *22) Hacer afirmaciones falsas sobre la empresa, su personal directivo, los trabajadores o sobre sus productos y mercancías*.

Al valorar las pruebas recaudadas, se tiene que en la carta de despido del 15 de enero de 2021, la entidad demandada relacionó dos hechos a saber, uno del 17 de diciembre de 2020 respecto a la atención al cliente Damián Granda y el segundo, sucedido el 19 de diciembre de 2020 cuando tuvo una discusión con el señor Juan Carlos Vásquez Monsalve, administrador del almacén, donde lo irrespetó verbalmente. En relación a ese último caso, se negó a firmar la carta de citación a descargos, renunciando con ello al derecho de defensa. Y concluye la carta, que teniendo en cuenta que existen varios antecedentes en materia disciplinaria en la hoja de vida, con la cual se da cuenta de la tendencia al incumplimiento de las obligaciones laborales, conductas consignadas que configuran falta grave, la empresa procedió a dar por terminado el contrato de trabajo por justa causa, al finalizar la jornada de ese 15 de enero.

La carta de despido contiene las formalidades que en derecho y sobre la protección de la estabilidad laboral se les ha pedido a los empleadores cumplir, es decir, se debe indicar los motivos y causales para dar por terminada la relación laboral, y los efectos consecuenciales de esa terminación, indicando si la ruptura es legal o justa o ambas; encontrando el despacho que el escrito de fls. 23 de la demanda reúne los requisitos de Ley.

Entonces si nos vamos a revisar el debido proceso, la empresa en relación con lo sucedido el 17 de diciembre de 2020 citó al señor Carlos Felipe Ramírez Díaz a través de escrito de fecha 23 de diciembre de 2020 el cual firmó (Fl. 20 de la demanda) y respecto al suceso del 19 de diciembre de 2020, citó al actor con escrito del 23 de diciembre de 2020, el cual no firmó, tampoco hubo pronunciamiento al respecto. (Fl. 23 en contestación)

Igualmente se cuenta con el escrito de fecha 28 de diciembre de 2020, denominado proceso de descargos presentados por el Vendedor Ramírez Díaz,

resaltando el juzgado las siguientes manifestaciones: El pedido se hizo como a las 12 30 del medio día aproximadamente, a eso de las 2 p.m. y dado a que el señor Alberto se le acercó para preguntarle si él estaba atendiendo un señor que solicitó una manguera, recordó que ya la había facturado pero no había realizado el picking porque al medio día el internet estuvo caído, luego se entretuvo con otro cliente y llegó la hora del almuerzo y ya cuando llegó el señor Alberto lo recibió diciendo que lo hiciera ligero que el señor estaba muy molesto; pedido que se envió a pesar del enojo del cliente y se demoró otros 20 minutos más para salir, luego el señor volvió a llamar, la llamada se puso en altavoz, fue cuando llamó a la central para que le colaboraran con ese domicilio. Al finalizar la diligencia manifestó que se hace la factura y con el nuevo sistema si se le olvida hacerle el picking el domicilio se demora en salir, indica "puede ser olvido de uno" pero por lo general está facturando, a veces el internet está caído y el domiciliario queda en espera del picking.

De lo que se ha de inferir, que la empresa realizó citación al trabajador al quinto (5) y tres (3) días de los sucesos motivo de investigación disciplinable, además se citó a descargos para el 28 de diciembre de 2020 en relación con el trámite de ventas, porque la otra citación no la quiso firmar y guardó silencio, y es que frente a ese último aspecto, el trabajador no firmó por varias circunstancias, sabe que ese acto era un agravante de peso, que lo ponía en cuerda floja. Nada es ni puede ser aplaudible para justificar el comportamiento de alegar, discutir, salirse de la ropa frente a un compañero independiente del cargo, mucho menos manotear y hacer referencia a situaciones personales o particulares. En toda empresa se tiene instituido las garantías a los trabajadores, e incluso existen los comités de acoso laboral, y de haberse dado una situación con las características de la Ley 1010 de 2006, debió haber acudido al departamento respectivo, o haber agotado el trámite de un proceso ordinario con esas características.

Ahora, la situación del despido no se enmarca por el hecho de que hubiera tardado en el envío de la manguera tres o cuatro horas, es el comportamiento de mentir para justificar el olvido de una tarea o función, engañar al comprador quien está a la espera de ese repuesto y mantenerse en la falta, agravando su posición, lo sucedido el 29 de diciembre de 2020 cuando se enfrentó al adminsitrador del almacén, de forma verbal y de manera denigrante. A eso súmese el historial de llamados de atención y suspensiones durante el tiempo de la relación laboral con una conducta repetitiva de altercado con compañero de trabajo.

	CIUDAD	EMPLEADO	EMPRESA	CARGO	MOTIVO	ACCION APLICADA
07-ene-10	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	ATENCION AL CLIENTE	LLAMADO DE ATENCION
09-abr-12	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	INCIDENTE CON UN COPAÑERO	SUSPENSION
15-dic-12	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	DESPACHO DE REPUESTOS SIN CONFIRMAR PAGO	SUSPENSION
23-feb-13	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	ALTERCADO CON COMPAÑEROS DE TRABAJO	LLAMADO DE ATENCION
13-abr-13	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	ALTERCADO CON COMPAÑEROS DE TRABAJO	SUSPENSION
15-sep-14	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	INCUMPLIMIENTO EN LA ENTREGA DE DOCUMENTACION	LLAMADO DE ATENCION
19-ene-16	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	NO VERIFICAR DATOS DEL CLIENTE AL MOMENTO DEL DOMICILIO	LLAMADO DE ATENCION
24-sep-18	MEDELLIN	CARLOS FELIPE RAMIREZ DIAZ	JAPON	VENDEDOR	RECIBIR DINERO DE CLIENTE FUERA DEL ALMACEN	LLAMADO DE ATENCION

Y es que se puede predicar que es falso lo de las fallas de internet, en atención al reporte del área técnica de sistemas que reposa a Fl. 25 a33 de la contestación, en donde además y en relación con la factura o documento WB3A 21836 esta fue ingresada al sistema a las 12:35 p.m. pero se generó a las 3: 08 p.m, cuando los demás tiempos de respuesta según lista con más de 18 reportes, es de minutos, a lo sumo de cinco minutos.

El comportamiento del actor para con sus compañeros y para enfrentar las dificultades dentro de la empresa, llámese problemas técnicos o dificultades personales, dan mucho de qué hablar y considerar, ya que, según su dicho en interrogatorio, en muchas ocasiones oculto situaciones a su jefe bajo el argumento de que el administrador tiene un carácter fuerte, dejando muestras de que trataba de solucionar las cosas o adversidades a su modo, amaño y saltándose los conductos regulares, comportamientos que también están prohibidos dentro del reglamento interno.

Así entonces, encuentra el Despacho que el trámite surtido previamente a la terminación de la relación laboral que unía a las partes, se encuentra regida en el reglamento interno, procedimiento que se hizo respetando el trámite administrativo que se detalla en cada uno de los documentos con los cuales fue citado, el acta de descargos, y en la carta de finalización de la relación laboral, además de estarse ajustado a los lineamientos del respecto y el debido proceso como lo instituye la Corte Constitucional.

En relación con los descuentos que manifestó eran por concepto de fotomultas que debió cancelar sobre un vehículo de la empresa, su dicho quedó sin soporte de prueba y en consecuencia, habrá de entenderse que estos formatos que firmó en verdad fueron autorizaciones del trabajador por entrega de repuestos o préstamos; en consecuencia no hay lugar a ningún reembolso o reconocimiento.

Como ya se enunció, entonces la situación que llevó a la empresa a considerar que se estaba frente a una falta grave sancionable con la terminación del contrato laboral, fue el detonante del trato del demandante al administrador del almacén, sumado a las mentiras para justificar sus olvidos o descuidos, más el listado de sanciones y llamados de atención.

Adicionalmente no se encontró que se le haya vulnerado ningún debido proceso y la terminación del contrato resulta ser justa y legal.

Hechas tales precisiones, se CONFIRMA la decisión tomada por el Juez Quinto de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

EXCEPCIONES

Las excepciones propuestas por la entidad demandada quedan implícitamente resueltas.

COSTAS

En esta instancia no se causaron.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN,** Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Se **CONFIRMA** la Sentencia proferida por el Juzgado Quinto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, emitida el 14 de julio de 2023.

SEGUNDO: En esta instancia no se imponen **COSTAS**.

Cumplido el objeto de la presente audiencia, se declara terminada y se firma en constancia por quienes en ella intervinieron.

Lo resuelto se notifica en **ESTRADOS**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO
JUEZ

Firmado Por:
Gimena Marcela Lopera Restrepo
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 017
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: **0a87c99e79da8242d4fbbf53241f791e31b14f838e8f905ab996ad8a834cb3c5**
Documento generado en 08/08/2023 09:54:08 AM

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