

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta

**E D I C T O**

**LA SECRETARÍA DE LA SALA LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CUCUTA,**

**H A C E S A B E R:**

Que el veintinueve (29) de septiembre dos mil veintitrés (2023), se ha proferido providencia en el proceso que a continuación se relaciona:

RADICACIÓN: 54-001-31-05-002-2020-00263-01 P.T. No. 20.082  
NATURALEZA: ORDINARIO.  
DEMANDANTE LEONARDO FABIAN MORENO RAMON.  
DEMANDADO: COLTABACO S.A.S.  
FECHA PROVIDENCIA: VEINTINUEVE (29) DE SEPTIEMBRE DE 2023.  
DECISION: **"PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia apelada proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta el dos (02) de septiembre de dos mil veinte (2020), dentro del proceso ordinario laboral por el señor LEONARDO FABIAN MORENO RAMON en contra de COLTABACO SAS, por las razones esgrimidas en la anterior motivación. **SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia."

El presente EDICTO se fija de forma electrónica y en lugar visible de la secretaría por el término de tres (3) días hoy cinco (5) de octubre de dos mil veintitrés (2023).

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

El presente edicto se desfija hoy nueve (9) de octubre de 2023, a las 6:00 p.m.

**REINALDO GUTIÉRREZ VELASCO**  
**SECRETARIO**

REPUBLICA DE COLOMBIA



Departamento Norte de Santander  
**TRIBUNAL SUPERIOR**  
Distrito Judicial de Cúcuta  
SALA LABORAL

PROCESO: ORDINARIO LABORAL  
RAD. JUZGADO: 54-001-31-05-002-2020-00263-00  
PARTIDA TRIBUNAL: 20.082  
JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA  
DEMANDANTE: LEONARDO FABIAN MORENO RAMON  
ACCIONADO: COLTABACO S.A.S.  
TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.  
ASUNTO: APELACIÓN

**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**MAGISTRADO PONENTE**

San José de Cúcuta, **veintinueve** (29) de **septiembre** de dos mil veintitrés (2023)

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta (N. de S.), procederá a resolver los recursos de apelación impetrados por las partes contra la sentencia proferida el día dos (2) de Septiembre de 2022 por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta, dentro del proceso ordinario laboral seguido bajo el radicado No. 54-001-31-05-002-2020-00263-00 y P.T. No. 20082 promovido el señor LEONARDO FABIAN MORENO RAMON contra COLTABACO S.A.S.

Abierto el acto por el Magistrado Ponente, entra la Sala a deliberar y una vez conocido y aprobado el proyecto, se profirió la presente sentencia, previos los siguientes,

**I. ANTECEDENTES**

El señor Leonardo Fabián Moreno Romero, actuando mediante apoderada judicial, interpuso demanda ordinaria laboral en contra de la sociedad COLTABACO S.A.S., demandando se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 1º de Diciembre de 2017, el cual termino de forma unilateral y sin justa causa, a través de un procedimiento disciplinario violatorio del derecho de defensa y debido proceso sin elevar preaviso alguno, solicitando consecuentemente se ordene a la demandada a REINTEGRAR al trabajador al cargo que desempeñaba al momento del despido o a otro de superior jerarquía, junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, bonificaciones y primas convencionales, aportes a seguridad social y demás emolumentos causados desde la fecha del despido hasta cuando se materialice su reintegro, solicitando subsidiariamente se ordene a COLTABACO S.A.S, el reconocimiento y pago al actor de la

indemnización por perjuicios causados por el hecho del despido y la sanción moratoria por falta de pago consagrada en el artículo 65 del CST, junto con el pago de los intereses moratorios respectivos.

Como sustento de sus pretensiones, señala la parte demandante que el día 1º de Diciembre del año 2017, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Compañía Colombiana de Tabaco COLTABACO S.A.S, para desempeñar el cargo de Ejecutivo de Territorio den esta ciudad, cuyo objeto era garantizar la disponibilidad del producto a través del distribuidor de la zona, como las visitas a los clientes pertenecientes a su ruta y realizar el seguimiento y liquidación de planes comerciales para clientes, devengando como último salario la suma de \$3.502.888.00, siendo beneficiario de la Convención Colectiva de la empresa vigencia 2018, percibiendo las bonificaciones y primas extralegales allí consagradas.

Indica la parte demandante, que el día 6 de Mayo del año 2019, el trabajador fue citado a una diligencia de descargos, con el fin de iniciar en su contra proceso disciplinario por parte de su empleador, sin que en la misma se indicara con claridad la presunta falta que se investiga, señalando que en la aludida diligencia llevada a cabo el día 7 de Mayo de 2019, no se dio trámite ni cumplimiento al No 2º del artículo 82 de la CCT, y al párrafo 1º del artículo 79 del R.I.T, sin que además se le concediera al trabajador la oportunidad de controvertir las pruebas que sustentan la imputación, circunstancias que su conjunto vulneraron el Debido proceso, el derecho a la defensa y el principio de contradicción.

Así las cosas, señala la parte actora que el mismo 7 de Mayo del año 2019, el supervisor de área de la empresa le notificó al trabajador la terminación de su contrato a término indefinido, sustentada en el incumplimiento de los artículos 66 No 5 y 7 y 71 No 1º del Reglamento Interno de Trabajo, terminación que en su sentir esta empapada de vicios tanto de trámite como de fondo que invalidan tal determinación patronal, indicando que contra la misma el señor Leonardo Moreno interpuso recurso de reposición subsidiario de apelación, la cual no fue modificada por el aludido supervisor el día 14 de Mayo de 2019 relacionando allí una serie de hechos nuevos y circunstancias que no fueron relacionadas ni consideradas en la primigenia decisión, destacando finalmente que en fecha 14 de Mayo de 2019, la PyC Supervisor Comercial LAURA PIESCHACON, comunicó al demandante la decisión de confirmar el rompimiento unilateral del vínculo laboral, la cual en su sentir carece de motivación fáctica, jurídica y probatoria.

Finalmente indica la activa, que la liquidación final del actor por valor total de \$7.966.218.00, no contiene el valor total de las prestaciones sociales e indemnizaciones que le corresponden al trabajador, por no incluir la totalidad de los beneficios salariales consagrados en la Convención Colectiva, sin que igualmente le fuese practicado su examen ocupacional de retiro, amen de señalar que el despido sorpresivo del que fue objeto el demandante le causo perjuicios de orden moral, ya que tiene a su cargo la manutención de su núcleo familiar.

### **III. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDADA**

**LA COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TABACO -COLTABACO S.A.S-** a través de su apoderado judicial contestó la demanda, aceptando algunos hechos y oponiéndose a todas las pretensiones del libelo introductor, formulando las excepciones de mérito a las que denominó COBRO DE LO NO DEBIDO POR INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN, OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO, IMPROCEDENCIA DEL REINTEGRO, IMPROCEDENCIA DEL PAGO DE LA INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA, COMPENSACIÓN, BUENA FE, PAGO Y PRESCRIPCIÓN.

Indica en esencia la parte demandada, que la Compañía con base en las facultades legalmente a ella otorgadas, procedió con la terminación del contrato con justa causa, por cuanto el trabajador había cometido faltas que revestían total gravedad para la compañía, respetando el DEBIDO PROCESO en dicha actuación, pues en su sentir se agotó el trámite respectivo con relación al agotamiento de la diligencia de descargos, previa citación, exposición y controversia del material probatorio, siendo completamente eficaz la decisión adoptada por COLTABACO S.A., alegando que en caso de vulneración del debido proceso o del derecho de defensa en el trámite del rompimiento del vínculo laboral, lo procedente es el pago de la indemnización por despido injusto y no la ineficacia del mismo, señalando finalmente que la demandada siempre ha reconocido al demandante, todos y cada uno de los emolumentos causados, teniendo en cuenta los factores devengados.

### **IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CÚCUTA en sentencia de fecha 2 de septiembre de 2022 resolvió lo siguiente:

Primero: declarar la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre el señor Leonardo Fabián Moreno Ramón como trabajador y la compañía Colombiana de Tabaco Coltabaco como empleador, que se extendió desde el día 1 de diciembre del año 2017 al día 7 de mayo del año 2019, el cual terminó por decisión unilateral y sin justa causa del empleador.

Segundo: Declarar probada la excepción solicitada por la pasiva que enumeró improcedencia del reintegro en consecuencia, absolverá esta entidad de las pretensiones solicitadas en este sentido.

Tercero: condenará a la entidad demandada Coltabaco SAS a reconocer y pagar en favor del demandante la indemnización por despido injusto, estableciendo el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo en la suma de \$4.553.754, sin perjuicio de la indexación que

se causa desde el día 7 de mayo del año 2019, al día que se efectuó su pago.

Cuarto: condenar en costas a la parte demandada Coltabaco SAS, a fijar como agencias en derecho en favor de la parte demandante, la suma de un salario mínimo mensual vigente, se notifica esta decisión.

Fundamentó su decisión el A quo manifestando, luego de verificar la existencia del vínculo laboral entre las partes, que a su juicio no existe prueba alguna dentro del plenario que permita corroborar la falta imputada, esto es, las irregularidades presuntamente cometidas por el actor en la activación de ingreso de varios clientes en la plataforma de los propios.net los días 13 de marzo de 2015 y 22 de abril del mismo año, pues de los elementos recaudados **no es posible establecer que el demandante ingreso a nombre de los clientes al aludido portal**, por lo que el despido comunicado por la pasiva deviene sin justa causa, no pudiendo el empleador justificar el rompimiento del vínculo “por el hecho de haber enviado el demandante mensajes a los clientes para ingresar a la plataforma en mención o no haber efectuado el acompañamiento presencial para dichos ingresos, pues si bien lo primero esta prohibido, ello no fue lo que motivó el despido por parte de la entidad accionada, y lo segundo, además de esta situación, no era necesario de hacer, pues como los mencionaron los testigos de la pasiva los clientes no necesariamente debían ingresar en compañía del ejecutivo de territorio y este no tenía una cantidad fija de visitas que debía realizar según la declaración del señor Alejandro Estrada”.

De esta manera, verificado que el despido se realizó sin justa causa, el Juzgador de primer nivel concluyó, que en el contrato de trabajo, en el reglamento interno ni en la convención colectiva allegada, a la cual no le dio valor probatorio al no haberse acercado la prueba de su depósito ante el Ministerio de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 469 del CST, no se evidencia que se haya dispuesto que el efecto del despido sea el REINTEGRO del trabajador, señalando que “En el Reglamento Interno de Trabajo visto a folio 52 archivo 8 del expediente digital, así como a folio 39 a 44 del archivo 12 del expediente digitalizado se tiene que allí tampoco se contempla esta circunstancia, se valoran los artículos 74 a 79, allí no se contempla el reintegro por el despido sin justa causa por el contrario, el artículo 78 establece que el despido no es una sanción disciplinaria que pueda tornarse ineficaz por no efectuarse un debido proceso y bajo tales situaciones se resalta que si este deviene sin justa causa, la consecuencia jurídica es la cesación o terminación del contrato de trabajo con el derecho al pago de la indemnización correspondiente en favor del trabajador”.

Así las cosas y despachado desfavorablemente la solicitud de REINTEGRO elevada, procedió el A quo a resolver las peticiones subsidiarias solicitadas, encaminadas al pago de la indemnización por perjuicios y la sanción moratoria del artículo 65 del CST, señalando respecto al primer tópico que el demandante no acreditó haber sufrido un perjuicio material superior al que contiene la tabla indemnizatoria establecida en el artículo 64 del CST, amén de no demostrar el perjuicio moral que solicita, negando igualmente la indemnización moratoria solicitada pues en su sentir no se evidencia deuda

por concepto de salarios y prestaciones sociales al momento de finalizar el vínculo laboral por parte del empleador, ya que no es posible analizar si efectivamente los rubros convencionales que refiere la parte demandante debían ser tenidos en cuenta como factor salarial para incluir en su liquidación, como quiera que como se advirtió la convención colectiva sobre la cual afirma la parte demandante surge este derecho, no fue allegada con la constancia de depósito ante el Ministerio de Trabajo, careciendo de valor probatorio.

Finalmente el A quo, señaló que “si bien la demandante no solicitó de manera concreta la indemnización por despido injusto, el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, el despacho al encontrar que el despido del actor devino en injustificado, reconocerá como una decisión extra petita esta indemnización de conformidad con el artículo 50 del Código Procesal Laboral y de la Seguridad Social, efectuada la liquidación para un contrato de trabajo a término indefinido y teniendo en cuenta un ingreso base liquidación de \$3.502.888, el cual aceptan las partes devengo el demandante al momento de finalizar el vínculo laboral, se tiene que le asiste el derecho a percibir al demandante 39 días de indemnización, lo cual asciende a la suma de \$4.553.754, sin perjuicio de la indexación que surge del día de la terminación del contrato de trabajo hasta cuando se efectúe su pago”.

## **V. RECURSOS DE APELACIÓN**

**El apoderado judicial de la parte demandante** inconforme con la decisión, interpuso recurso de apelación, solicitando se ordene el REINTEGRO del trabajador, como quiera que en su sentir el despido del trabajador obedeció a la violación de su derecho fundamental al DEBIDO PROCESO, pues el proceso disciplinario que culminó con el rompimiento del vínculo laboral, fue completamente violatorio de tal prerrogativa ya que no se lograron acreditar las faltas imputadas y el mismo culminó sin ninguna clase de PREAVISO.

Por su parte, **el apoderado judicial de la empresa demandada**, promueve recurso de apelación, solicitando sea revocada la condena por despido injusto impuesta, como quiera que en su sentir con las conductas desplegadas por el trabajador, sí se incurrió en una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, pues para el día 30 de abril del año 2019, se evidenciaron una serie de inconsistencias en el territorio asignado al actor, puntualmente en la activación de clientes de la plataforma los propios.net, contenidos en el variable de desempeño que envió a los ejecutivos de territorio y el rol para el cual fue contratado.

Advierte el apoderado de la demandada, que con el material probatorio allegado y las declaraciones practicadas, se pudo evidenciar el incumplimiento grave de las obligaciones contractuales y reglamentarias por parte del actor, toda vez que se constató la ejecución de un mal procedimiento de actividades en la página los propios.net, y así como el desconocimiento deliberado de las instrucciones de su supervisor frente a dicho procedimiento,

con el objetivo de hacer creer a la compañía que había obtenido unos resultados de gestión comercial que no correspondían con la realidad y así acceder a incentivos por dicha gestión, máxime cuando la indicación dada a los ejecutivos de territorio, era que debían ser los clientes quienes ingresaran a la aludida plataforma en razón del plan de fidelización diseñado.

En tal sentido, señala el recurrente que “se logró corroborar la ejecución por parte del señor Moreno de movimientos fraudulentos con el fin de reflejar unos resultados que no correspondían a la realidad de su gestión, puesto que en un lapso de 24 minutos y esto se resalta al Honorable Tribunal, en un lapso de 24 minutos el señor Moreno de manera errada y hasta deshonesto reportó que 36 clientes ingresaron directamente a la plataforma de los propios e iniciaron sesión, aun cuando, como lo expuso el señor Moreno en la diligencia descargos, algunos tenía que llamarlos, a otros enviarles mensajes y demás, porque dicha comunicación no era posible, Inclusive el señor Moreno señaló que la mayoría pudo haber ingresado en un día y que su ingreso no dependía de él, entonces resulta evidente y se resalta al tribunal, que hay una inconsistencia en la versión de los hechos dada por el señor Moreno, así como la misma resultó insuficiente para intentar corroborar o justificar su comportamiento, máxime cuando de 45 clientes que tenía como base para activaciones, 36 que constituían el 90% de los clientes para activar, casualmente escogieron el mismo día y la misma hora para ingresar a la página que pudo dejar o más bien que dejó de visitar por varios meses el ahora demandante”.

Adicionalmente, indicó que al preguntar al empleado sobre lo evidenciado en el reporte traslado donde se apreciaba que el 22 de abril de 2019 había un comportamiento muy similar en donde siete clientes se activaron también en un periodo de una hora en total, con diferencias de un minuto entre activación de un cliente y otro, manifestó que estos clientes los visitó en un punto de venta y que realizó la activación junto con ellos, pero no es clara la razón por la cual si los puntos de venta de Ana Vaez y Miriam Zuluaga Gómez están a tres o cuatro cuadras de distancia, las activaciones de estos dos clientes se realizaron con un minuto de diferencia entre uno y otro, cuando pues como mencionaba el demandante en su diligencia la realizó de manera presencial y en acompañamiento de estos clientes, aun cuando es notorio que físicamente no le era posible estar en dos lugares distintos a un minuto de distancia y a un minuto de diferencia”.

## **VI. ALEGATOS DE SEGUNDA INSTANCIA**

Cumplido el término para presentar alegatos, la Sala procede a resolver los recursos de alzada teniendo en cuenta las siguientes,

## **VII. CONSIDERACIONES**

## **Competencia**

La Sala asume la competencia para decidir los recursos de apelación interpuestos por las partes teniendo presente lo previsto en el artículo 66A que fue adicionado por el artículo 35 de la ley 712 de 2001 así como lo dispuesto en la sentencia C-968 de 2003, de tal suerte, que conforme a los concretos motivos de inconformidad planteados por los apelantes el quid de la controversia se reduce a dos aspectos puntuales.

Sea lo primero indicar por parte de la Sala, que en el sub-examine, no existe discusión sobre la existencia del vínculo laboral que unió a las partes, como quiera que se demostró cabalmente que entre el señor Leonardo Fabián Moreno Ramón como trabajador y la Compañía Colombiana de Tabaco Coltabaco, se ejecutó un contrato de trabajo a término indefinido desde el día 1º de diciembre del año 2017 al día 7 de mayo del año 2019, el cual terminó por decisión unilateral del empleador, de tal suerte que bajo esas condiciones, **los problemas jurídicos** que desarrollara la Sala a efecto de resolver las apelaciones planteadas se limitarán a los siguientes aspectos:

1. Establecer si la decisión de la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TABACO -COLTABACO- de terminar el vínculo laboral del actor, es INEFICAZ, en virtud a la vulneración del derecho al DEBIDO PROCESO y de DEFENSA del trabajador en el procedimiento que culminó con su despido, erigiéndose precedente el REINTEGRO del trabajador.
2. En el evento de no verificarse lo anterior, determinar si la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE TABACO COLTABACO, demostró o no, la justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo del señor LEONARDO FABIAN MORENO, encontrándose está obligada a reconocer a favor de la demandante, la suma correspondiente a la INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA consagrada en el art. 64 del CST modificado por el art. 28 de la Ley 789/2002 y la indexación de la suma debida.

## **Ineficacia del Despido -Reintegro del Trabajador-**

Al respecto, el apoderado de la parte demandante solicita que en esta instancia se ordene el REINTEGRO del demandante, como quiera que a su juicio el despido del trabajador obedeció a la violación de su derecho fundamental al DEBIDO PROCESO, pues el proceso disciplinario que culminó con el rompimiento del vínculo laboral, fue completamente violatorio de tal prerrogativa, amén que no se lograron acreditar las faltas imputadas y el mismo culminó sin ninguna clase de PREAVISO.

Sobre el particular , lo primero que debe indicar la Sala es que el DESPIDO tiene como objetivo finiquitar el vínculo laboral del trabajador, debido a que el empleador desea prescindir unilateralmente de sus servicios, de tal suerte

que bajo esas condiciones, **la terminación del contrato no requiere de un procedimiento previo legalmente consagrado en las normas laborales que necesariamente debe respetar el empleador**, a menos que las partes convengan ya sea en el contrato de trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, la Convención Colectiva u otro instrumento bilateral, la reglamentación de un proceso o de concretas directrices para fulminar el vínculo laboral.

De otro lado, como es sabido, para la aplicación de las sanciones disciplinarias que tienen como objetivo corregir una conducta indebida del trabajador (multas, suspensiones etc.), el Código Sustantivo del Trabajo, específicamente en su artículo 115, señalo un procedimiento previo para su imposición consistente en *“la oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca”*, todo ello con el fin de garantizar el derecho al debido proceso y de defensa del trabajador inculpado, señalando la norma en mención que en el evento que el empleador omita dicha garantía, la sanción impuesta *“No producirá efecto alguno”*

Así las cosas, y si bien es claro que el despido y la sanción disciplinaria son dos figuras independientes que tienen un objetivo contrario, pues mientras que la primera de forma definitiva termina el vínculo laboral, la otra procura que éste se mantenga vigente, en muchas oportunidades las partes del contrato laboral en los instrumentos pertinentes para ello (contrato de trabajo, convención colectiva o RIT) deciden asimilar el despido a una falta disciplinaria, evento en el cual, si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin observar los procedimientos y garantías prescritos para tal fin, el despido se torna INEFICAZ operando el REINTEGRO del trabajador a su puesto de trabajo.

Al respecto la H. Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL5627-2021 reiterada en la sentencia del 05 de abril de 2022 Rad. 87703 SL1196/2022 M.P. Omar de Jesús Restrepo Ochoa señalo:

[...] el despido, por sí mismo, no es una sanción disciplinaria que requiera de un procedimiento previo, a menos que el empleador así lo contemple en sus reglamentos, o que las partes lo convengan a través de la negociación colectiva, contrato de trabajo o cualquier otro pacto expreso.

De esta manera, entre otras sentencias, en la CSJ SL10297-2017 dijo:

Así mismo, resulta importante destacar que la posición del Tribunal, según la cual el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no se requiere de un trámite previo y especial, a menos que extra legalmente así se haya pactado, es acertado y ajustado a derecho, como en varias ocasiones lo ha dicho la Corporación, recientemente en la sentencia SL 13691 – 2016, de ago. 24 de 2016, rad. 52134, en los siguientes términos:

Pues bien, frente al tema sobre el cual la censura desplegó gran parte de su ataque, esto es, sí el despido es una sanción o no, la Sala reiterativamente ha señalado que en principio no lo es, a menos que extra

legalmente así se haya pactado, como se indicó, entre otras, en las sentencias de radicación CSJ SL 11 feb. 2015 rad. 45166, en la CSJ SL, 15 feb. 2011 rad. 39394 y CSJ SL, 5 nov. 2014. rad. 45148; pues el despido lleva implícita la finalización del vínculo, porque el empleador en ejercicio de la potestad discrecional que lo caracteriza, prescinde de los servicios del empleado debido a que no quiere seguir atado jurídica ni contractualmente a él, en tanto la sanción presupone la vigencia de la relación laboral y la continuidad de ésta; de allí que no puedan confundirse bajo el mismo concepto.

Con base en lo anterior, esta Sala procederá a analizar si en el contrato de trabajo, en el reglamento interno de trabajo o la convención colectiva se pactó expresamente el despido como una sanción disciplinaria que amerite el cumplimiento de un procedimiento previo antes de efectuar el mismo.

En ese orden de ideas, revisado el contrato de trabajo allegado, observa la Sala que en su cláusula séptima se estipularon las justas causas para la terminación del vínculo laboral, consagrándose allí conductas graves por parte del empleador que dan lugar a la fulminación de la relación, sin que en dicho contrato se señalara algún tipo de procedimiento o trámite previo para adoptar tal decisión, circunstancia que sucede igualmente al analizar el Reglamento Interno de Trabajo allegado, pues en tal instrumento se regulan en capítulos diferentes la escala de faltas y sanciones disciplinarias (Cap.XVIII) y las justas causas de terminación unilateral del contrato (Cap. XIX), imponiéndose en su capítulo 20 el procedimiento que debe adelantar la empresa para la comprobación de **faltas** y forma de aplicación de las **sanciones disciplinarias**, de tal suerte que bajo esa regulación, funge palmario tal y como lo concluyo el A quo, que para la terminación del vínculo laboral el RIT, no se consagró ninguna clase de procedimiento previo para adoptar tal determinación, pues queda claro que el despido no fue asimilado a una falta de naturaleza disciplinaria, tal y como se estipuló expresamente en el art. 78 del RIT, que al respecto señala: *“La terminación unilateral que también se conoce con el nombre de despido, no es una pena o sanción disciplinaria propiamente dicha, sino un medio jurídico para extinguir el contrato laboral”*.

De otro lado, tal y como lo indica el a quo y si bien la parte demandante allega al plenario un documento denominado codificación de convenciones colectivas de trabajo y laudos arbitrales suscritos hasta 2018, donde se recopila las estipulaciones contenidas en la Convención Colectiva de Trabajo firmada el día 14 de diciembre de 2017, tal documental carece de eficacia probatoria en los términos previstos en el artículo 469 del CST, pues el demandante no allegó la pertinente acta de su depósito oportuno ante el Ministerio del Trabajo del trabajo o en su defecto certificación de dicha autoridad sobre el hecho de haberse depositado dentro del plazo hábil, elemento indispensable para acreditar en juicio la existencia del pacto convencional como fuente de derechos.

Finalmente, debe advertir la Sala, que el hecho que el empleador hubiese omitido PREAVISAR al demandante para fulminar su vínculo laboral, de

ninguna manera puede entenderse como una vulneración al debido proceso o derecho de defensa del trabajador en el presente caso, en primer lugar porque el contrato de trabajo aquí declarado se ejecutó bajo los derroteros de un contrato a término INDEFINIDO, modalidad que no exige para su terminación la formalidad del preaviso; y en segundo lugar, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del CST tratándose de contratos a término FIJO , tal omisión, implica simplemente la renovación automática del periodo pactado.

Con fundamento en lo anterior, se despacharán desfavorablemente los argumentos de la parte demandante, no quedando camino diferente para la Sala que CONFIRMAR la decisión del A quo de ABSOLVER a la sociedad COLTABACO de la petición de reintegro elevada por el señor LEONARDO FABIAN MORENO RAMON y así habrá de resolverse.

### **Indemnización Por Despido Injusto**

Como es sabido, cuando se termina el contrato unilateralmente, el trabajador le basta con demostrar el hecho del despido, y al empleador le corresponde probar su justificación, manifestando de forma expresa e inequívoca los motivos concretos, o la causal o causales que invocan como motivo de la ruptura y no puede sorprender a la otra alegando motivos extraños que no adujo o distintos a lo expresado como justificación de la terminación, o declarar causales inciertas o genéricas; el no cumplir con esos formalismos básicos hace posible la indemnización correspondiente a la ruptura ilícita del contrato laboral.

En conclusión, para que el despido se tenga por justificado, no basta que existan los hechos que se encuadran en una cualquiera de las justas causas consignadas en la ley, sino que, es necesario cumplir otros requisitos con el fin de exonerar al empleador del pago de una indemnización, que son: (i) Que el hecho se encuentre tipificado en la Ley, (ii) **que el empleador al momento del despido, le manifieste a su trabajador cuáles son los hechos que se le atribuyen y que en criterio del empleador configuran la justa causa de despido.** (iii) Que el despido se comunique oportunamente o con una relación de temporalidad o de causalidad clara entre el hecho constitutivo de la justa causa y la decisión del despido.

Descendiendo al caso concreto que ocupa nuestra atención, advierte la Sala, que la sociedad COLTABACO SAS, mediante comunicación de fecha 7 de mayo de 2019, informa al actor su decisión unilateral de terminar CON JUSTA CAUSA el contrato de trabajo suscrito, aduciendo que la empresa evidenció inconsistencias en el territorio asignado al trabajador, puntualmente en la activación de clientes den la plataforma de los propios.net, variable de desempeño que se mide a los ejecutivos de territorios, considerando que tal comportamiento se constituye en un gravísimo incumplimiento de las obligaciones laborales, tanto legales como contractuales, imputando como causales de despido lo dispuesto en los **artículos 66 No 5 y 7, y artículo 71 No 1º del Reglamento Interno de Trabajo**, al no observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir con las ordenes e instrucciones impartidas por

la empresa y sus representantes, señalando que *“En el Dashboard de activaciones los propios.net, se evidencia que el 13 de Mayo de 2019, un grupo de clientes de su ruta asignada, ingresaron a la plataforma de los propios.net e iniciaron sesión en un lapso total de 24 minutos en total. El reporte además evidencia que el ingreso entre cliente y cliente ocurre desde las 3:48pm hasta las 4y112pm con un lapso de 1 minuto o menos entre uno y otro, **evidenciándose así irregularidades en el proceso de activaciones.**”*, concretando su formal imputación y adecuación típica en los siguientes términos: *“Por lo anterior, la empresa considera que su conducta es un gravísimo incumplimiento de sus obligaciones laborales, tanto legales como contractuales, teniendo en cuenta que se evidenció el incumplimiento a los artículos 66 numerales 5, y 7, y artículo 71 No 1º del reglamento interno de trabajo, al no observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir con las ordenes e instrucciones impartidas por la empresa y sus representantes”*.

Así lo señala la aludida normatividad.

**Artículo 66 RIT.** Los trabajadores tienen como deberes generales los siguientes:

- 5) Ejecutar los trabajos que se confíen con **honestidad**, buena voluntad y de la mejor manera posible.
7. **Decir la verdad**; mantener una comunicación **veraz, fiable y ser honesto** en todos los casos.

**Artículo 71 RIT.** Son obligaciones especiales del trabajador:

Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados en su contrato y de acuerdo con las funciones de su cargo u oficio; observar los preceptos de este reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones impartida por la empresa y sus representantes.

Por su parte el señor Juez de instancia, desestimó la imputación realizada señalando que dentro del plenario no existe prueba de la irregularidades presuntamente cometidas por el actor en la activación de ingreso de varios clientes en en la plataforma de los propios.net los días 13 de marzo de 2015 y 22 de abril del mismo año, **pues de los elementos recaudados no es posible establecer que el trabajador ingreso a nombre de los clientes al aludido portal**, no logrando el empleador justificar el rompimiento del vínculo *“por el hecho de haber enviado el demandante mensajes a los clientes para ingresar a la plataforma en mención o no haber efectuado el acompañamiento presencial para dichos ingresos, pues si bien lo primero está prohibido, **ello no fue lo que motivó el despido por parte de la entidad accionada**, y lo segundo, no era necesario de hacer, pues como los mencionaron los testigos de la pasiva los clientes no necesariamente debían ingresar en compañía del ejecutivo de territorio y este no tenía una cantidad fija de visitas que debía realizar”*.

De esta manera, tal y como lo indica el A quo, antes de tipificar y/o calificar el comportamiento achacado, es menester que el patrono acredite en juicio

la existencia de la conducta cometida por el trabajador que dio lugar al rompimiento unilateral del vínculo y en ese sentido como se explicó, la falta imputada se circunscribe a las irregularidades cometidas por el demandante en la activación e ingreso de varios clientes en la plataforma los propios.net, al evidenciarse un singular aumento de ingresos en un estrecho lapso de tiempo, sin que el actor pudiese explicar en la diligencia de descargos las aludidas deficiencias en el manejo de la plataforma en mención.

En ese orden de ideas, se advierte inicialmente, que conforme a la documentación Excel allegada a los diligenciamientos (fol. 15 y ss) , la cual no fue objeto de tacha o desconocimiento por parte del demandante, se pudo establecer los volúmenes de entradas a la plataforma los propios.net que dieron lugar a la investigación realizada, esto es, a que el día 13 de marzo de 2019 en un lapso de 24 minutos ingresaron al sistema e iniciaron sesión un total 36 clientes de la ruta asignada al señor Leonardo Moreno, reporte donde se evidencia que el ingreso entre clientes ocurre desde las 3:48 pm hasta las 4:12 pm, con un lapso de 1 minuto o menos entre uno y otro y que además el día 22 de abril de 2019, 7 clientes se activaron en un periodo de una hora en total, con diferencias de un minuto entre activación, de tal suerte que acreditada tal circunstancia, **el empleador debe demostrar en juicio en que consistieron las irregularidades cometidas por el actor en el proceso de activaciones y que específicas órdenes e instrucciones no acató el trabajador en el manejo de la aludida plataforma digital.**

Ahora bien, antes de verificar el material probatorio allegado con el objeto de acreditar la conducta imputada, plena razón le asiste al juzgador cuando advierte conforme a lo dispuesto en el artículo 66 del CST y a la reiterada jurisprudencia al respecto decantada por la H. Sala de Casación Laboral, que la parte que termina unilateralmente el vínculo laboral, debe **en el momento de la extinción**, comunicar a la otra las causas y razones concretas sobre las cuales se solventa tal determinación, ya que posteriormente no pueden alegarse válidamente causa o motivos distintos.

Planteadas así las cosas, lo primero que se debe advertir, es que al plenario no se allegó ninguna clase de documento (memorando, directriz, acta, reporte de capacitaciones) en donde se establezcan de manera precisa las específicas instrucciones y/o prohibiciones dadas al demandante en su condición de ejecutivo de territorio en el manejo de la plataforma los propios.net, observando la Sala de la lectura detallada de la carta de despido de fecha 19 de mayo de 2019, la cual marca el derrotero de la imputación realizada en los términos señalados en el artículo 66 del CST, que los hechos endilgados se enmarcan en las insuficientes explicaciones ofrecidas por el actor para justificar el alto número de activaciones de sus clientes en la plataforma los propios.net durante un escaso interregno de tiempo, pero sin especificar, dentro de la aludida comunicación, qué determinadas órdenes o directrices dejó de aplicar el trabajador en el manejo del aludido portal digital, concluyendo la Sala, conforme a la valoración y análisis de los testimonios de los acercados por la pasiva señores Daniel Londoño y Alejandro Estrada Hoyos empleados de la compañía demandada y quienes para la época de los hechos se desempeñaban como supervisor del demandante y Gerente de

la zona en donde el actor desarrollo su actividad como ejecutivo de territorio respectivamente, que el numeroso flujo de ingresos a la plataforma los propios.net durante los periodos de tiempo relacionados durante los día 13 y 22 de marzo de 2019, que motivaron el inicio de una investigación en contra del demandante, **por sí misma** no se constituye en una irregularidad o en una contravención del actor a las directrices señaladas por el empleador.

Ciertamente, si bien los aludidos declarantes señalan que a raíz del alto flujo de entradas a la plataforma los propios.net en tan escasos periodos de tiempo, se puede concluir que el actor no cumplió con su instrucción o directriz de **acompañamiento de forma física a los clientes en el ingreso y activación de la plataforma**, pues el testigo Alejandro Estrada indica que resulta imposible “ *tener más o menos en 24 minutos 26 visitas, lo que no es normal para el desempeño de este cargo y tampoco cumplía con las indicaciones del supervisor, que era el acompañamiento a la activación de esta plataforma*”, recalcando el señor Daniel Londoño que uno de los indicadores y funciones que tenían los ejecutivos era “**realizar el acompañamiento de forma física a los clientes para el ingreso a la plataforma**”, posteriormente los aludidos deponentes, señalan al unísono que una vez sea **fidelizado** el cliente, este puede ingresar libre y voluntariamente a la plataforma usando su respectiva contraseña, advirtiendo el aludido supervisor que es posible encontrar este flujo de entradas si el cliente se encuentra en dichas condiciones, recalcando el señor Alejandro Estrada que “**El cliente puede ingresar solo a la plataforma, la plataforma es potestad del cliente, o sea, el cliente tiene su usuario y contraseña que es propia del cliente**”.

En ese orden de ideas, concluye la Sala, que si bien una de las instrucciones dadas al actor era acompañar personalmente al cliente en la activación e ingreso inicial a la plataforma los propios.net, una vez finalizado tal proceso, dichos clientes podían ingresar libremente al portal digital usando su respectivo usuario y contraseña, de tal suerte que bajo esas condiciones, no es factible predicar por parte de la empresa que el señor Leonardo Moreno estuviese vulnerando tal directriz, al resultar imposible que en tan corto espacio de tiempo el trabajador pudiese realizar el acompañamiento presencial encomendado, pues claramente se pudo establecer que el alto flujo de visitas a la plataforma se podía generar por parte de los clientes ya fidelizados usando su respectiva identificación y tan es así, que en su diligencia de descargos como en el interrogatorio de parte absuelto, el actor señala y aclara que tal situación no fue producto de sus visitas a los clientes, sino de la conexión individual por estos realizada, señalando:

PREGUNTADO (Diligencia de Descargos). *En la citación a descargos se te informa que el día 13 de Marzo de 2019 un grupo de 36 clientes de su zona ingresaron a la plataforma de los propios.net en un lapso total de 24 minutos, esto es correcto?.* CONTESTO: *Pues según el informe que ustedes tienen, pues si ustedes lo dicen pues si ingresaron. En esa época, pues antes de que me cambiaran a mi el celular yo tenía un grupo en Whatsapp de los propios donde se les mandaban mensajes a ellos cuando mandaban las tareas, pues un mensaje global de propios donde se les decía “vengan ingresen”, pues se le mandaba un mensaje global a ellos para recordarles la entrada a los propios. Pero igual cuando me hicieron el cambio de*

celular, pues muchos contactos no quedaron guardados en el celular y el grupo como dicen quedo inservible, entonces se ha hecho la labor nuevamente de recordarles a los clientes que ingresen, y la mayoría pudo haber ingresado en un día, **eso ya no depende de mi el ingreso, depende de los clientes.**

**PREGUNTADO (Interrogatorio de parte):** El 13 de marzo de 2019 usted visitó un total de 36 clientes entre las 3:40 de la tarde y las 4:15 de la tarde. **CONTESTO:** **No los visité, una cosa es visitar, otra cosa es que entren a la plataforma los propios que ese es el tema en discusión, si se envía un mensaje masivo a todos los clientes por parte de coltabaco por medio de correo electrónico, mensaje de texto, el cliente ingresa a la plataforma, realiza la tarea porque sabe que va a tener un beneficio para él y hace sus labores, pero que yo haya visitado no, eso es un tema en discusión, que entre a la plataforma es una cuestión, que los haya visitado no porque yo tengo un rutero diario que generaba ciertos clientes que yo planificaba en mi ruta diaria y se visitaban en el día, no 36, ingreso a plataforma es una cosa y visitas a clientes es otra cosa”.**

De otro lado debe advertir enfáticamente la Sala, que si el eje central del despido efectuado, se contrae a la evidencia **de irregularidades en el proceso de activaciones en la plataforma los propios.net**, al incumplimiento de obligaciones y deberes consagrados en el RIT y a la omisión del actor a las ordenes e instrucciones impartidas por la empresa y sus representantes, es en la comunicación que puso fin al vínculo laboral en donde se debe plasmar con absoluta nitidez y precisión, qué concretas directrices omitió el actor en la ejecución de su labor, y no pretender que los testigos traídos a la actuación por parte de la pasiva, en su condición de superiores jerárquicos del trabajador, concreten la imputación respectiva señalando las omisiones y prohibiciones en que incurrió el demandante en el ejercicio de su labor.

Ciertamente, nótese cómo los aludidos testigos de la pasiva advierten en su declaración una serie de irregularidades cometidas por el actor, que en su sentir originaron el alto flujo de visitas a la plataforma los propios.net, entre ellas **la prohibición del uso de Whatsapp para la comunicación y activación del portal**, la cuales en virtud a la ambigüedad de las circunstancias fácticas que concretan el despido del actor, amén de la genérica imputación realizada en la carta de despido de fecha 19 de mayo de 2019, no fueron señaladas en dicha comunicación como hechos generadores del rompimiento del vínculo laboral, de tal suerte que bajo esas condiciones conforme a lo dispuesto en el artículo 66 del CST, los señalamientos realizados por los aludidos declarantes se constituyen en causas y motivos distintos que no pueden alegarse con posterioridad al despido efectuado.

Ahora bien, descartada la omisión del deber de acompañamiento de forma física a los clientes en el ingreso y activación de la plataforma por parte del actor como sustento del despido, los aludidos testigos señalan que **se encontraba prohibido que el actor ingresara al sistema de la compañía y hacer las visitas por los clientes**, recalcando que prueba de ello, es que se pudo comprobar que los ingresos durante los días objeto de investigación se realizaron desde una misma dirección IP.

Sobre el particular el supervisor Daniel Londoño indicó: *“Por el otro lado también pedimos una información acerca de desde qué lugar se estaban conectando los clientes y lo que nos pudieron compartir fue que todas las conexiones se habían realizado desde un mismo número de IP, que básicamente es o que nos dice que estaba desde un mismo dispositivo, por decirlo así esa información donde refleja o donde esta esa información donde refleja o donde esa información nos la enviaron desde áreas encargadas que realiza la compañía o pues que maneja toda la información la compañía y nos la compartieron a nosotros como los supervisores de Leonardo en su momento para evidenciar o verificar estas conexiones. Yo tengo esa información, puntualmente el listado de clientes con el último ingreso precisamente y donde se puede ver nuevamente que ingreso desde el mismo dispositivo. No sé a qué dirección ingresaron los clientes o a quién corresponde, nunca solicitamos saber si era un dispositivo ya sea de la compañía, un dispositivo personal, sin embargo, al final es el mismo dispositivo que desde que ingresaron los diferentes usuarios de los clientes. **No sabría asegurar que fue el señor Leonardo Fabián el que ingreso a los 36 clientes**”.* (Resaltado por parte de la Sala).

Y al respecto el señor Alejandro Estrada Hoyos señaló: *“La irregularidad es ingresar al sistema de la compañía y hacer las visitas por los clientes y eso se logra acreditar a través de la data con la dirección IP que corroboramos y que les comenté ahora donde todos los ingresos de los clientes, bueno de la dirección IP del sistema del señor Leonardo. El cliente debe crear un usuario y contraseña, ya el cliente empieza a meterse pues a la plataforma y a gozar de los beneficios, quiero hacer constar que la plataforma solo se puede ingresar el cliente con una contraseña que solo el cliente sabe”.*

Con relación a dicha irregularidad, sobre la cual considera el primer nivel se materializó el despido del actor, considera la Sala que plena razón le asistió al A quo al desechar la aludida imputación, pues en efecto dentro del plenario **no existe prueba** para acreditar que el actor a través de sus dispositivos, hubiese ingresado a la plataforma los propios.net en nombre de sus clientes, pues en primer lugar el supervisor del trabajador Daniel Londoño, señaló que no puede asegurar que el demandante fue la persona que ingresó a los 36 clientes a través de sus dispositivos personales, y en segundo lugar si bien el testigo Alejandro Estrada advierte que la dirección IP era del sistema del actor, no existe elemento de juicio alguno que corrobore tal afirmación, pues de la documental allegada por la pasiva en formato Excel (archivos 11 a 17), y en especial donde se revela la interacción de la plataforma durante los meses de marzo y abril de 2019 denominado por la pasiva en la contestación de la demanda “activaciones irregulares Cúcuta”, no es posible demostrar el ingreso del actor a la plataforma usando el usuario y contraseña de sus clientes.

En efecto, como ya se indicó del análisis de dicha documental, lo que se acredita es el flujo de visitas al portal los propios.net durante los días 13 y 22 de marzo de 2019, que originaron la investigación adelantada en contra del trabajador, pero a partir de allí, de ninguna manera es factible constatar que el actor ingresara a la plataforma en nombre de sus clientes a través de una misma dirección IP, e igualmente el hecho que en dichos documentos consten presuntas llamadas efectuadas a los clientes para corroborar su entrada a la plataforma (usuarios Miriam Zuluaga y Ana Franco), tampoco

puede considerarse una circunstancia de relieve que acredite la irregularidad imputada, pues si bien se desestima su ingreso a la plataforma, en ninguna parte se acota que el ejecutivo investigado hubiese realizado tal actividad en su nombre.

Finalmente, del análisis tanto de la diligencia de descargos rendida por el actor, como del interrogatorio absuelto en sede judicial, tampoco se advierte que el trabajador reconociera o confesara, que el alto flujo de ingresos a la plataforma los propios.net, se presentara como consecuencia de su entrada y conexión usando sus claves de usuarios y contraseñas, y por el contrario, como ya se indicó, el señor Leonardo Moreno es enfático en señalar que tal circunstancia se presentó por la entrada voluntaria de los usuarios de la plataforma.

Así las cosas, del análisis y valoración de los elementos de juicio allegados al plenario, concluye la Sala, tal y como lo señaló el señor Juez Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad, que la sociedad COLTABACO SAS no pudo acreditar dentro del presente juicio que el alto flujo de ingresos a la plataforma los propios.net durante los días 13 y 22 de marzo de 2019, fuera producto de una acción contraria a las instrucciones dadas al trabajador por la empresa para la activación y manejo del aludido portal digital o de una deslealtad o falsedad del actor para con la compañía demandada, tal y como se imputa en la carta de despido de fecha 19 de mayo del año 2019, no quedando camino diferente que **CONFIRMAR** la condena por indemnización por despido injusto contenida en el fallo de primera instancia.

Sin costas en esta instancia, ante la no prosperidad de los recursos de apelación promovidos por las partes.

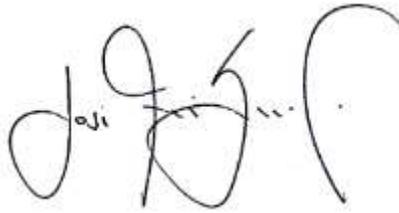
En mérito de lo expuesto, el **Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cúcuta**, Sala de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **VIII. RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** en todas sus partes la sentencia apelada proferida por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Cúcuta el dos (02) de septiembre de dos mil veinte (2020), dentro del proceso ordinario laboral por el señor LEONARDO FABIAN MORENO RAMON en contra de COLTABACO SAS, por las razones esgrimidas en la anterior motivación.

**SEGUNDO:** Sin costas en esta instancia.

**NOTIFIQUESE**



**JOSÉ ANDRÉS SERRANO MENDOZA**  
**MAGISTRADO PONENTE**



**DAVID A.J. CORREA STEER**  
**MAGISTRADO**



**NIDIAM BELEN QUINTERO GELVEZ**  
Magistrada