



TRIBUNAL SUPERIOR DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO

SALA ÚNICA

EDICTO No. 070

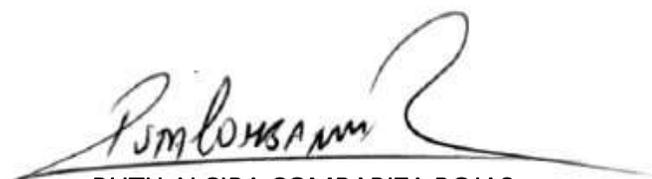
LA SUSCRITA SECRETARIA DE LA SALA ÚNICA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE SANTA ROSA DE VITERBO, POR MEDIO DEL PRESENTE EDICTO NOTIFICA A LAS PARTES LA PROVIDENCIA DE FECHA TRECE (13) DE JULIO DE 2023 QUE EMITE SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA, DICTADA DENTRO DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL:

RADICACIÓN : 15238-31-05-001-2022-00245-01
DEMANDANTE(S) : JUAN PABLO CORREA BARINAS
DEMANDADO(S) : INVERSIONES EL DORADO SAS
FECHA SENTENCIA : 13 DE JULIO DE 2023
MAGISTRADO(A) PONENTE : Dr. JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

EL PRESENTE EDICTO SE FIJA EN LA PÁGINA WEB DE LA SECRETARÍA DE LA SALA ÚNICA POR UN (1) DÍA HÁBIL, HOY 14/07/2023 a las 8:00 a.m., con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del C.P.T.S.S., en concordancia con el artículo 40 ibídem y la notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de la fijación del Edicto.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

El presente EDICTO se desfija hoy: 14/07/2023 a las 5:00 p.m.


RUTH ALCIRA COMBARIZA ROJAS
Secretaria

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE
VITERBO SALA UNICA**

SALA DE DISCUSIÓN 13 DE JULIO DE 2023

MAGISTRADO PONENTE: JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL

Santa Rosa de Viterbo, jueves, trece (13) de julio de dos mil veintitrés (2023), se reunieron los suscritos Magistrados integrantes del Tribunal Superior del Distrito Judicial, doctores GLORIA INÉS LINARES VILLALBA, EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA y JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL, quien preside el acto como Magistrado Ponente, con el fin de estudiar el proyecto laboral con radicado 152383105001202200245 01, siendo demandante JUAN PABLO CORREA BARINAS y demandado INVERSIONES EL DORADO S.A.S., proyecto que fue aprobado por unanimidad de la Sala.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jorge Enrique Gómez Ángel'.

JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gloria Inés Linares Villalba'.

GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Eurípides Montoya Sepúlveda'.

EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

REPÚBLICA DE COLOMBIA



TRIBUNAL SUPERIOR DE DISTRITO JUDICIAL SANTA ROSA DE VITERBO SALA ÚNICA

Patrimonio Histórico y Cultural de la Nación
Ley 1128 de 2007

RADICACIÓN:	152383105001202200245 01
ORIGEN:	JUZGADO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA
PROCESO:	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
INSTANCIA:	SEGUNDA - APELACION
PROVIDENCIA:	SENTENCIA
DECISIÓN:	CONFIRMAR
DEMANDANTE:	JUAN PABLO CORREA BARINAS
DEMANDADO(S):	INVERSIONES EL DORADO S.A.S.
APROBACION:	Sala de discusión 13 julio 2023
PONENTE:	JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL Sala Única de Decisión

Santa Rosa de Viterbo, jueves, trece (13) de julio de dos mil
veintitrés (2023)

Procede el Tribunal Superior a resolver el recurso de apelación propuesto por la parte demandante en contra la sentencia de 27 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

1. ANTECEDENTES RELEVANTES:

1.1. Juan Pablo Correa Barinas por conducto de apoderada judicial, promovió demanda ordinaria laboral de primera instancia en contra de Inversiones el Dorado S.A.S. para que se hicieran las declaraciones y condenas que se expresarán más adelante.

1.2. Los hechos:

1.2.1. Refirió que celebró contrato de trabajo a término indefinido con Inversiones el Dorado S.A.S. a través de su representante legal, el cual inició el 24 de agosto de 2010, desempeñando el cargo de representante de venta, con un salario de \$3'968.310,00 con horario de lunes a sábado cuarenta y ocho horas semanales, con funciones de venta, cobro, responsable del carro y productos de venta, y hacia recorrido de ventas a diferentes municipios.

1.2.2. Que el 7 de abril de 2022, el empleador dio por terminado el contrato sin justa causa, y es que, el demandado a través de la directora de Recursos

Humanos, el 5 abril de 2022 le notificó la citación a diligencia de descargos dentro de un proceso disciplinario, que el empleador hizo esto sin previo aviso, sin dar tiempo suficiente para preparar la defensa, recaudar pruebas, y tampoco notificó ese mismo día la decisión.

1.2.3. Que el 2 de mayo de 2022, luego de haber despedido al aquí demandante, la empresa lo requirió para que explicara y presentara pruebas de facturas y saldos que faltaban, so pena de no pagar liquidación, no obstante, el 09 de mayo de 2022 respondió a dicho requerimiento explicando las facturas y saldos pendientes con los clientes. Ahora bien, que el 16 de mayo de 2022, fue llamado nuevamente por Inversiones el Dorado y que le indicaron que tenía un saldo vencido.

1.3. Pretensiones:

1.3.1. Solicitó que se declarara, la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Inversiones el Dorado S.A.S. a través de su representante legal Fabio H. Domínguez Prada y Juan Pablo Correa Barinas, desde el 24 de agosto de 2010 hasta el 7 de abril de 2022, que fue contratado como representante de ventas de esa empresa, que el último salario devengado fue de \$3'968.310,00 que hubo terminación por parte del empleador y fue sin justa causa, que el proceso disciplinario en el que fue investigado no fue aplicado el debido proceso, así como no aplicó el reglamento interno de trabajo.

1.3.2. Como condenatorias solicitó, el pago de lo estipulado en los incisos 2 y 4 del artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo, por el despido sin justa casusa, al pago indexado de las sumas que no constituyen salario ni prestaciones sociales desde la fecha de terminación del contrato, lo que resulte probado y los gastos y costas del proceso.

1.4. Trámite procesal:

1.4.1. Mediante proveído del 12 de octubre de 2022, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama, admitió la demanda ordinaria laboral de primera instancia, ordenando notificar personalmente a la parte demandada, corriéndole traslado de la demanda y requirió al demandado para que con la contestación allegara todas las pruebas que tuviera en su poder y que pretendiera hacer valer en el

proceso.

1.4.2. El 27 de octubre de 2022, el demandado allegó contestación de demanda, aceptó la existencia de la relación laboral, no obstante expuso que, Juan Pablo Correa fue contratado el 24 de agosto de 2010 para el cargo de auxiliar de ventas, y en el 2012 fue promovido como auxiliar de ventas; que, el representante legal de Inversiones el Dorado S.A.S. no era el jefe inmediato, pues lo era el supervisor de ventas Ivan Giovanni Moreno Bernal; que el salario en el 2010 era de \$383.000,00 más un salario garantizado de comisiones de \$279.000,00 y un garantizado por tiempo suplementario, recargos nocturnos y tiempo dominical de \$132.000,00; que como funciones, también era responsable de facturar, recaudar dinero producto de la venta, control de las cuentas por cobrar; que, fue ejecutada la labor de manera personal pero no siempre Juan Pablo Correa atendió las instrucciones de la compañía y que así lo demostraba los múltiples memorandos, llamados de atención por desacato a instrucciones y bajo rendimiento¹.

1.4.3. Respecto de la terminación de la relación laboral, la misma no fue terminada sin justa causa, pues en la carta de terminación de 07 de abril de 2022 el empleador comunicó la justa causa; que el 5 de abril de 2022 la Directora de talento humano citó al trabajador en las horas de la mañana para la diligencia de descargos programada en la tarde a las 03:40 pm, notificado con anterioridad de la apertura del proceso disciplinario de acuerdo a lo establecido en el artículo 83 del Reglamento Interno de Trabajo, llevando lo anterior a desestimar que el trabajador no haya tenido tiempo de recaudar pruebas y preparar su defensa, que tanto el reglamento interno como la norma sustantiva laboral no contempla un tiempo mínimo para citación a descargos, siendo potestad del empleador; y, finalmente frente a este punto indicó que el despido no es una sanción disciplinaria, sino una forma de terminación el contrato laboral, y que dicha terminación solo debía limitarse a los requisitos del Código Sustantivo del Trabajo, que el despido se dio por la aceptación de las faltas graves por parte de Juan Pablo Correa en la diligencia de descargos.

1.4.4. De las citaciones posteriores al despido, que en la carta de terminación del contrato laboral de 7 de abril de 2022, en la parte final plasmó “ *...una vez firmado el correspondiente paz y salvo ante las áreas a que está legalmente obligado de Inversiones Eldorado SAS, le será reconocida y*

¹ Carpeta Principal-07poderanexoscontestacion-fi90

pagada su liquidación definitiva de contrato de trabajo a que tiene derecho”, por ende le remitieron comunicado el 2 de mayo de 2022 porque no se encontraba a paz y salvo, además de encontrar irregularidades en la cartera de clientes como Eva Lucía Neira quien indicó no deber la cuenta que dejó el Juan Pablo Correa, y refirió estar a paz y salvo, además de expresar que, desde marzo de 2021 el negocio le pertenecía a Blanca Librada González, que en efecto, Inversiones El Dorado recibió respuesta al requerimiento el 9 de mayo de 2022, no obstante, el ex trabajador lo hizo en función de obtener el paz y salvo y no de aportar pruebas para los descargos, que dicha irregularidad se conoció hasta después del despido así que no fue uno de los hechos que motivaron el despido, descartando que el trabajador no haya podido ejercer su defensa, por esa razón y como quiera que no había hecho entrega del cargo en debida forma, fue requerido nuevamente el 11 de mayo de 2022, pues la señora Eva Lucía Neira insistía en el cobro de lo no debido, teniendo varias implicaciones como la venta de un producto a una cliente desconocida para la empresa, aprovechando un cupo de crédito que no le correspondía, teniendo esta acción no solo implicaciones legales sino tributarias. Además, posteriormente Blanca González entregó soportes de pago de las facturas que Juan Pablo Correa pasó como pendientes de pago a nombre de Eva Lucía, y que nunca legalizó con la compañía.

1.4.5. Asimismo, propuso las siguientes excepciones (i) *“Existencia de justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador”* argumentando que obedeció a una justa causa, (ii) *“el despido no es una sanción disciplinaria”*, argumentando que no se requería de un proceso disciplinario para dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa por el empleador, además que en la compañía no tenían establecido un procedimiento para un despido. (iii) *“Facultad discrecional del empleador para la aplicación de una sanción o terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa”* pues la terminación unilateral del contrato la compañía la había realizado con fundamento a la causal contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, (iv) *“buena fe de la demandada”* la terminación del vínculo laboral lo hizo respondiendo a los criterios jurisprudenciales y legales; (v) *“prescripción de las acciones derivadas de los derechos laborales reclamados”*; y (vi) *excepción genérica*” de lo que se llegare a probar.

1.5. La sentencia de primera instancia:

1.5.1. El 27 marzo de 2023, el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama declaró la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido entre Juan Pablo Correa Barinas como trabajador y la persona jurídica Inversiones el Dorado S.A.S. como empleadora con extremos de 24 de agosto de 2010 al 7 de abril de 2022 el cual fue terminado de manera unilateral y con justa causa por parte de la sociedad empleadora; declaró probada las excepciones denominadas existencia de justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, el despido no es una sanción disciplinaria y facultad discrecional del empleador para la aplicación de una sanción o terminar unilateralmente el contrato de trabajo por justa causa; absolvió a la demandada inversiones el Dorado S.A.S. de las demás pretensiones incoadas en su contra; condenó en costas al demandante Juan Pablo Correa Barinas y a favor de la demandada, fijando como agencia en derecho la suma de \$1.000.000.”.

1.5.1.1. Respecto al debido proceso y si la persona jurídica demandada debía adelantar un procedimiento previo al despido adujo que la jurisprudencia ha dicho que, *el despido no es una sanción y por ende para su aplicación no requiere de un trámite de previo especial a menos que no esté ajustado a derecho*, señalando que, la terminación del contrato de trabajo con justa causa no obligaba al empleador a absolver un trámite previsto a proceso disciplinario, al contrario que solo basta que se concurra la causal de terminación prevista por la ley para que este quede habilitado a poner finiquito contractual, sin preaviso alguno.

1.5.3. Que de acuerdo con el haz probatorio, en el reglamento interno de la empresa, se estableció que no puede imponer una sanción no prevista en el reglamento, que el artículo 74 dice qué constituye falta disciplinaria, en el artículo 81 se habla del debido proceso y la facultad de sancionar disciplinariamente a los trabajadores que incumplan con sus deberes siempre se deberá garantizar el debido proceso entre otros el derecho a la defensa, en el artículo 78 establece clases de sanciones que se incluyen, habla que no se pueden imponer sanciones con violación al trámite, y el artículo 85 señala de manera autónoma señala cuales son las justas causas para terminar el contrato de trabajo donde se establecen entre otras las violaciones del artículo

62 del Código Sustantivo del Trabajo, las conductas señaladas como faltas graves, además, sobre el punto indicó que, no se acreditó que al interior de la empresa se había establecido un procedimiento pactado en un contrato de trabajo, no contempla un procedimiento previo para terminar un contrato de trabajo, sino para imponer sanciones disciplinarias, que la empresa no aplicó una sanción en el caso, ni estableció previamente en reglamentos o contratos de trabajos de allí tampoco se deduce un procedimiento previo establecido para agotar con el fin de imponer la terminación del contrato de trabajo, así como tampoco lo establece la legislación laboral.

1.5.4. Que, la testigo Katherine Nieto Granados, indicó que desde hace cinco años era la directora de recursos humanos, que el demandante conocía la auditoría anterior a la diligencia de descargos ya que lo habían llamado para tener los datos de los clientes que iban a ser visitados, que el 5 abril de 2022 le envió un memorando en horas de la mañana, para que se presentara en horas de la tarde para ser escuchado sobre las irregularidades, informándole sus derechos y el derecho de llevar pruebas así como solicitarlas, llevar testigos para rendir los descargos, a lo que respondió que sí, ya en la diligencia le puso de presente que era frente a unas irregularidades de la ruta y que el actor había contestado que no estaba atendiendo a unos clientes pero ya cuando se le puso de presente la ruta por GPS aceptó la obligación, que el despido no fue una sanción disciplinaria y se respetó el debido proceso. Por su parte Víctor Osorio auditor interno de la compañía desde el 2017, dijo que realiza auditorias de manera aleatoria, respecto del caso aduce que, el demandante fue llamado para obtener datos de los clientes de la ruta 1 en especial de Eva Lucía, ya se conocía que él era el auditor que llamó a Juan Pablo para saber cuales eran los datos de la cliente y lo suministra, que para el 4 de abril de 2022 generó informes, dio traslado a la gerencia y a talento humano, luego llamaron al actor a descargos para que explicara la situación en su momento y se le puso en ese momento en conocimiento de la auditoria. En desarrollo de lo anterior, la *a quo* reiteró que, no era necesario agotar un procedimiento riguroso previamente establecido, toda vez que en el reglamento interno no estaba establecido, indicando que la sentencia C-593 de 2014 puesta de presente por el apoderado actor señalaba las etapas pero dentro de un proceso disciplinario, que no era el caso.

1.5.5. Sobre el despido sin justa causa, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, dijo que la carta de terminación de contrato de trabajo expresó que se

dio la justa causa según el artículo 62 literal A numeral 2 subrogado Decreto 2351 de 1965, porque la empresa se fundamenta en que el demandante no siguió el procedimiento establecido por la compañía para la asignación de cupos de crédito de clientes en especial de la cliente Eva Lucía, quien apareció con una deuda de ocho millones siendo que su monto autorizado era de dos millones de pesos, ya que no le estaba permitido que una vez superado el cupo pudiera facturar, de igual forma se fundamenta en la venta y entrega a clientes distintos a la ruta asignada, invadiendo territorio de sus compañeros que se ven afectados por su desempeño y finalmente advirtió que la venta fuera de la ruta la hacía de contado, siendo evidente que no se hicieron las respectivas facturas en el momento.

1.5.6. Frente a los hechos que fundamentan un despido, la Corte Suprema de Justicia en Radicado 63309 de 2019 ha dicho que una vez probado por el demandante el hecho del despido, pues en el conjunto probatorio se evidenció la carta de terminación del contrato, se encuentran los descargos rendidos, además que el demandante Juan Pablo Correa aceptó conocer el reglamento de trabajo, el código de ética, que tenía la ruta 1 que atendía a Eva Lucía Neira desde febrero de 2022, era consiente que las ventas superaban el cupo legal, que no estaba permitido facturar cuando se excedía en el cupo de crédito, que facturar por encima era algo indebido que entregar sin autorización, que eso era falta grave y que efectivamente en la diligencia de descargos aceptó tales las conductas, también se acreditó con los testimonios de Víctor Osorio, Ivan Moreno y Katherine Nieto, que efectivamente se habían realizado estos excesos de cupos y, aunque el demandante en interrogatorio dijo que estaba autorizado a realizar esas conductas, el testigo Ivan Moreno dijo que no era cierto, no había realizado ese tipo de autorización, y adicionalmente también frente a los testigos coinciden con el demandante al rendir en sus descargos que efectivamente este tipo de conductas se materializaron.

1.5.7. El apoderado de la parte demandante tachó por sospecha los tres testigos por ser empleados de la empresa a la fecha, y podía ponerse en entredicho su veracidad, la sentencia SL 02219 de 2022 dijo que, el hecho que se haya propuesto tacha por sospecha en los testimonios rendidos no significa que su evaluación sea improcedente exige un análisis más riguroso y severo para determinar credibilidad, por lo tanto atendiendo a las reglas de la sana crítica el despacho encontró que los testigos hicieron una declaración de forma

convinciente fueron suficientemente claros en sus exposiciones e hicieron sus manifestaciones con conocimiento de causa, y que estos de cara al soporte documental aportada, guardan coincidencia, mientras que el demandante solo se quedó en su dicho de señalar que pidió autorización para aumento de cupo crédito, lo que quedó solo en manifestaciones carentes de otro soporte que demostrara que su jefe Ivan Moreno lo autorizó u otro superior, pues en el código de ética numeral 16.1. se señala que se debe hacer serie de trámites para ello, que obviamente no probó.

1.5.8. En ese orden de ideas, que había unas causales preclasificadas como graves, tales como atender clientes fuera de la ruta cuando se habló de una cliente Cristina que el despacho indagó por ella y en esa oportunidad del actor indicó que no facturaba si ella lo pedía, esta causal de no emitir facturación está dentro de las conductas consideradas como graves en los numerales 6, 15 y 18 del artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo con la que se encontraría probada con este aspecto la gravedad y la justificación del despido ya que de común acuerdo señalaron, también el despacho dijo que revistió de gravedad la señalada en el numeral 6 del artículo 77 del reglamento interno el demandante tenía claro y establecido que tenía unos cupos y que esos cupos no podían superarse sin autorización, por ende consideró el despacho que la carta de terminación se consignó los motivos ajustados para dar fin al contrato de trabajo, por ende no dio paso a la indemnización del artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

1.6. Recurso de apelación:

1.6.1. El apoderado de la parte actora interpuso recurso de apelación y expuso como argumento que, el despido con justa causa según diferentes jurisprudencia constitucionales indicó que este despido con justa causa no es una sanción disciplinaria, no obstante que cuando la empresa aplica la sanción o la decisión de iniciar un proceso disciplinario, la Corte Constitucional ha indicado en varias oportunidades que a pesar que no es obligatorio por la empresa iniciar un proceso disciplinario para un despido con justa causa, si lo va hacer debe tener la rigurosidad del proceso disciplinario, que la sentencia C 593 de 2014 estableció requisitos mínimos cuando se apertura un proceso disciplinario, ahora bien, que el despacho no tuvo en cuenta que el despido que se llevó a cabo por parte de Inversiones el Dorado fue gracias a la apertura del proceso disciplinario que la empresa lo tiene establecido dentro

de su contrato de trabajo un reglamento interno y que cuando se avizore una falta debe llevarse un proceso disciplinario que bien lo hace dentro de los términos y se apertura el proceso disciplinario a su representado, pero no lo hace con lo establecido en el artículo 29 de la Constitución que impone el debido proceso, le apertura le indica a trabajador que tiene una citación a una audiencia de descargos, pero no se le corrió el traslado de pruebas que iban a sustentar la falta para que pudiera entrar a controvertir esas pruebas solo le indicó que tiene una audiencia de descargos el mismo día sin darle la oportunidad que las presente como dijo la sentencia C-593 del año 2014 que debía dársele al trabajador un tiempo prudencial para que esos cargos que le han sido imputados pueda tener el derecho a la defensa, a controvertir la prueba.

1.6.2. Que el *a quo* le dio credibilidad a los testigos pero no le da credibilidad al demandante en el sentido de indicar que nunca le fue trasladado esas pruebas que nunca le fue entregado material alguno para que pudiera controvertir cada una de ellas, de igual forma dio por cierto que como le entregaron las pruebas dentro de la audiencia de descargos tuvo el tiempo suficiente para controvertirlos, que era inocuo pensar que se le entregaban unos cargos en una audiencia de descargos y él tenía que resolver sin darle la oportunidad de buscar las pruebas, de controvertir que durante la audiencia manifestó que tenía unas facturas que tenía unos recibos, pero tampoco se le dejaron allegar, es más, que cuando se termina el contrato de trabajo la empresa ahí si le dice que como tenía los recibos los aportara, fue luego de terminar el contrato que lo llaman para eso.

1.6.3. Que el despacho omitió que luego de terminar el contrato la empresa continuó requiriéndolo para presentar las pruebas, desconociendo el debido proceso, que en el interrogatorio Juan Pablo solicitó que le dieran tiempo para conseguir las pruebas, pero el despacho no le dio credibilidad a esas palabras pero si a los testigos, que justo el día de la audiencia de descargos se enteró de lo que el auditor había informado sin tener oportunidad de defenderse y frente a lo declarado en el interrogatorio, la directora de recursos humanos dijo que no se le había trasladado la prueba de las cuales estaba imputando unas faltas, violando el debido proceso.

1.6.4. Solicito que debido a la vulneración se revoque y conceda y se aplique el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo.

1.7. Traslados en segunda instancia:

1.7.1. Mediante providencia del 24 de abril de 2023 se dio traslado a las partes para alegar conforme a lo dispuesto por el numeral 1° del artículo 13 de la ley 2213 de 2023 en el que las partes presentaron sus alegaciones así:

1.7.2. El **recurrente actor** insistió en que el fallo de primera instancia fue equivocado pues hubo violación al debido proceso, que aunque el despido no es considerado como una sanción disciplinaria, la Corte Constitucional ha dicho que, si se inició un proceso disciplinario, se debe garantizar el debido proceso, que no le dio la posibilidad al trabajador de controvertir las pruebas, pues posterior al despido es que le piden pruebas, y enfatizó que para despedir o aplicar sanción se debe adelantar proceso disciplinario según el artículo 114 del Código Sustantivo del Trabajo y que la sentencia C 593 de 2014 estableció requisitos para el procedimiento disciplinario.

1.7.3. El **apoderado demandado** dijo que, la providencia de primera instancia está ajustada al marco fáctico y jurídico correspondiente a la valoración probatoria, que efectivamente la carta de terminación del contrato de trabajo le fue notificada a Juan Pablo Correa, y que allí consignaba las faltas graves de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, que dichas faltas están clasificadas como graves en el reglamento interno de trabajo, contrato individual y en el "*código de ética y conducta responsable de la compañía*"; que el informe de auditoría de 4 de abril de 2022 no fue tachado de falso, fue de conocimiento del trabajador contenía faltas graves y fue confirmado con las testimoniales practicadas, además que en ningún momento se desvirtuó la ocurrencia de las faltas graves endilgadas, y finalmente insistió que el despido no es una falta disciplinaria.

2. CONSIDERACIONES PARA RESOLVER:

2.1. La apelación:

2.1.1. El artículo 66 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, dispone lo atinente a la apelación de sentencias de primera instancia, que se conceden en el efecto suspensivo y que en el acto de notificación se debe sustentar los reparos de manera oral, interpuesto el recurso, la *a quo* lo concede o niega inmediatamente. A su vez, el artículo 69 *ibidem* expresa que

cuando la sentencia es totalmente adversa a las pretensiones del trabajador será consultadas si no fueren apeladas.

2.1.2. En el caso, la decisión resultó desfavorable al trabajador Juan Pablo Correa, no obstante, presentó recurso de apelación en audiencia, punto de partida para la improcedencia de la consulta, dando paso a este *ad quem* para resolver el recurso interpuesto contra la sentencia proferida el 27 de marzo de 2023 por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

2.2. Lo que se debe resolver:

2.2.1. Conforme con lo alegado y pretendido, lo que se debe resolver por este Tribunal es: *(i) determinar si para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la Inversiones el Dorado S.A. este debía agotar un trámite disciplinario, (ii) Si la terminación unilateral obedeció a una justa causa, y si, (iii) hay lugar a la indemnización por despido injustificado de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del trabajo.*

2.3. Del trámite para la terminación unilateral del contrato de trabajo:

2.3.1. La normativa laboral señala lo atinente a la terminación del contrato de trabajo en el libro I título I Capítulo VI, pero, no señala etapas que deba surtir para llevar a cabo dicho finiquito; pues bien, relacionado a la terminación por justa causa por parte del empleador que es lo ocurrido en este asunto, el artículo 62 solo establece que debe cumplirse en los casos de los numerales 9 a 15 que el empleador debe dar aviso de la terminación con quince (15) días de anticipación.

2.3.2. Ahora bien, frente a la presunta vulneración al debido proceso, el recurrente alegó que, por haberse iniciado un proceso disciplinario en contra del actor, era obligación de la demandada inversiones el Dorado llevar a cabo hasta la terminación dicho proceso, y no haber finiquitado la relación laboral.

2.3.1. Frente a lo anterior, se aclara que, aunque el proceso disciplinario y la terminación del contrato laboral con justa causa por parte del empleador son motivados por la comisión de faltas del trabajador, lo cierto es que en el caso del proceso disciplinario las faltas están previamente establecidas en el reglamento interno de trabajo, junto con el procedimiento que se debe llevar a

cabo y cuya finalidad es la imposición de una sanción, que no siempre puede dar lugar a la terminación del contrato, así lo señala el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

2.3.2. Ahora, la terminación del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, como bien se indicó previamente, la norma laboral no establece un procedimiento, pero señala causales para ese finiquito, siendo inexistente el carácter imperativo alegado por el recurrente, de que se deba agotar uno a menos que esté previamente pactado en el reglamento interno de la compañía, en el contrato de trabajo etc, así lo señaló la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral en pronunciamiento SL-2351 de 2020² reciente cuando expresó *“Cumple memorar que esta Sala ha expuesto que el despido no es una sanción disciplinaria y, por consiguiente, para su imposición no hay obligación de seguir el trámite que se utiliza para la aplicación de la misma, salvo que las partes lo hayan pactado expresamente como, por ejemplo, en el contrato de trabajo, convención colectiva, o pacto colectivo. Pues bien, ni la norma, ni la jurisprudencia obligan al empleador que agote trámites para llevar a cabo un despido, y tampoco expresa situaciones en las que se deba de forma imperativa llevar hasta la terminación un trámite disciplinario por el hecho de haberse iniciado, suspendiendo la facultad de efectuar dicha terminación con justa causa.*

2.3.3. Previo al análisis del libelo probatorio, es necesario estudiar la jurisprudencia que expone el apoderado actor como fundamento a sus reproches, y es que frente al despido la sentencia C-593 de 2014 expone *“En la providencia, el Tribunal reiteró que el artículo 29 de la Constitución Política es aplicable a los procesos internos adelantados en las empresas privadas tratándose del despido de sus trabajadores por causas disciplinarias, ello en razón a que el debido proceso es aplicable a toda actuación de carácter administrativo que sigan las empresas tanto del sector público, como del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o en los reglamentos internos de trabajo. Adicionalmente, dice que esa facultad que tienen los empleadores debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, estar plenamente probados los*

² SL128-2022 M.P. DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ

hechos que se imputan. Finalmente, establece que las decisiones de este tipo también pueden ser controvertidas en la jurisdicción laboral”.

2.3.4. No obstante, ante la diferencia de posturas expuestas por la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, hubo unificación de criterios desarrollados por la sentencia SU-449 de 2020 al tratar lo atinente al derecho de defensa, en la que resalta lo siguiente *“Sobre las garantías con que cuenta el trabajador cuando se ejerce la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. En vista de los pronunciamientos que en varios sentidos ha formulado este tribunal (en especial, frente al alcance del derecho de defensa) y dada la línea reiterada que en la materia existe en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se considera necesario definir una regla de interpretación del artículo 62 del CST hacia el futuro, tanto por razones de seguridad jurídica para los empleadores y los trabajadores, como por aspectos de certeza y coherencia en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, cuando el empleador haga uso de la facultad unilateral de terminación del contrato de trabajo con justa causa, deberá cumplir con las siguientes garantías obligatorias, cuya exigibilidad se impone, y así se resaltarán en la parte resolutive de esta sentencia, por resultar la única interpretación conforme con la Constitución Política, a saber:*

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
PRIMERO -Inmediatez-	Debe existir una relación temporal de cercanía o inmediatez, o un término prudencial entre la ocurrencia o conocimiento de los hechos y la decisión de dar por terminado el contrato. De lo contrario, se entenderá que el motivo fue exculpado, y no se podrá alegar para fundamentar la resolución del vínculo.
SEGUNDO -Causales taxativas-	La decisión sobre la terminación unilateral del contrato de trabajo solo se puede sustentar en una de las justas causas, expresa y taxativamente, previstas en la ley.
TERCERO -Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato-	Se impone comunicar al trabajador las razones y los motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato. Lo anterior, siguiendo lo dispuesto en los artículos 62 (<i>parágrafo</i>) y 66 del CST.
CUARTO -Existencia y aplicación de procedimientos específicos	Como se anotó con anterioridad, se exige observar los procesos previamente establecidos en la convención o pacto colectivo, en el reglamento interno, en un laudo arbitral o en el contrato individual de

GARANTÍAS OBLIGATORIAS	
de terminación del vínculo contractual-	trabajo, siempre que en ellos se establezca algún trámite o procedimiento específico para dar fin al vínculo contractual. Esta exigencia se extiende a los casos en que el ordenamiento jurídico imponga la obligación de agotar un procedimiento determinado.
QUINTO -Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas-	Se impone acreditar el cumplimiento de las exigencias propias y específicas de cada causal de terminación, conforme se explicó en el numeral 109 de esta providencia. Entre ellas, cabe destacar de manera particular, la prevista en el inciso final del literal a), del artículo 62, del CST, conforme al cual: <i>“En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso con anticipación no menor de quince (15) días”</i> .
SEXTO -Respeto debido en la relación laboral-	A partir de esta sentencia, y como resultado de la unificación jurisprudencial, se debe garantizar al trabajador el respeto debido como sujeto de la relación laboral, esto es, el derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación. En consecuencia, no se menoscaba la dignidad humana del trabajador, al permitirle ser escuchado frente a los supuestos concretos y específicos que permitirían la configuración de la causal invocada. Este derecho, cuyo fundamento es la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto, se erige como una garantía que integra el derecho del empleado a ser tratado con respeto y en condiciones dignas y justas, en el marco de su relación laboral; y de ninguna manera, puede ser entendido como un escenario de agotamiento del debido proceso.

2.3.5. En este punto, es evidente que la jurisprudencia resolvió el enigma frente a la terminación unilateral con justa causa por parte del empleador y concluyó que, debe cumplir las garantías previamente señaladas, y con ellas no existiría un menoscabo de los derechos fundamentales, empero, en ningún momento delimitó un procedimiento que fuere imperioso que cumpliera el empleador, es por ello que, para resolver ese reproche se debe efectuar conforme con las reglas expuestas en la jurisprudencia vigente.

2.3.5. En el caso bajo estudio, se evidencia que el Reglamento Interno de Trabajo³ de Inversiones el Dorado en su capítulo XIX expresa *“escala de faltas y sanciones disciplinarias”*, del artículo 76 al 80, asimismo, el capítulo XX consagra el *“procedimiento para comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias”* en el que el artículo 81 indica lo atinente al debido proceso, y así desarrolla las etapas que se deben agotar para la imposición de una sanción.

³ carpeta digital-04subsancion demanda FI 63 a 66-07.poder anexos contestación fi48 a 51

2.3.6. En el escenario de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo consagró en el literal “A” las causales para concluir la relación laboral, en ese orden, el artículo 85 del Reglamento Interno de Trabajo⁴, la empresa consignó “*son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo; 1. Por parte del empleador: a. Las conductas señaladas como tal en el artículo 62 del Código sustantivo de trabajo. b. Las estipuladas en los contratos individuales de trabajo o en las convenciones colectivas, pactos y laudos arbitrales. C. Las conductas calificadas como faltas graves en el presente reglamento, en particular, pero no de manera excluyente las señaladas en el artículo 77, numerales 4 al 19, en los códigos, reglamentos, manuales y demás normas internas. ...Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos*”. Es así como no establece procedimiento para llevar a cabo dicho despido, siendo inoperante lo alegado por el apoderado actor.

2.3.7. Así tenemos que, verificando lo correspondiente a las garantías obligatorias determinadas en la SU-449 de 2020.

2.3.7.1. (i) de la *inmediatez*, el 4 de abril de 2022 auditoría le remitió a gerencia y a recursos humanos con el informe que refiere *Carretera 1 (Juan Pablo Correa)*⁵, y que de acuerdo al interrogatorio absuelto por el representante legal Fabio Humberto Domínguez Prada, dicha auditoría “*surgió de la preocupación respecto de esta ruta de venta a cargo de Juan Pablo Correa que hizo merecedor a la auditoria... de tal suerte que de allí hubo un análisis y se sacaron unas conclusiones preocupantes que dieron origen a que se le formularan esos cargos*”⁶, en cuyo caso, el 6 de abril del mismo año a las 04:22 pm se llevó a cabo diligencia de descargos⁷, y finalmente el 7 de abril remitió comunicado con referencia *terminación unilateral de contrato de trabajo por parte del empleador con justa causa*⁸ notificándole dicha decisión al trabajador, manejándose así un tiempo

⁴ carpeta digital-04subsanación demanda fl 67-07-poder anexos contestación fl52

⁵ fl25 y 26 07 poder anexo y contestación

⁶ Minuto 45:55 grabación audiencia art. 77 CPTSS

⁷ fl 20-07 poder anexo y contestación

⁸ fl 23 a 27 -04 SubsanaciónDemanda y fl 60 a 66 -07PoderAnexosContestacion

prudencial entre el conocimiento de los hechos y la terminación del contrato de trabajo.

2.3.7.2. (ii) de las *causales taxativas*, la invocada por el empleador es la atinente a la descrita en el artículo 62 literal a numeral 6 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en “*Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos*” en concordancia con el artículo 58 *ibidem* numeral 1, como es “*Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido*”, y numeral 5 que dispone como obligación el “*Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios*”, y con el Reglamento Interno de Trabajo y el Código de Ética de la Compañía, cuyo análisis de su acreditación será desarrollado de forma especial más adelante.

2.3.7.3. Continuando con el estudio, del criterio, respecto de la (iii) *Comunicación de motivos concretos, claros y específicos que justifican la decisión de terminar el contrato*, efectivamente se avizora que mediante correo electrónico de 7 de abril de 2022 la dirección de talento humano le comunicó a Juan Pablo Correa Barinas la terminación del contrato, y el documento adjunto está integrado por lo siguiente: en la parte previa establece lo correspondiente a la causal invocada, posteriormente los hechos motivo del despido, las preguntas y respuestas que se desarrollaron en la diligencia de descargos del 4 de abril de 2022, finalmente cita los códigos y reglamentos internos , e incluso le hace un requerimiento para que allegue soportes y se aclare la cartera de la cliente Eva Lucía Neira.

2.3.7.4. Del (iv) requisito, *Existencia y aplicación de procedimientos específicos de terminación del vínculo contractual*, como previamente se dijo, la compañía inversiones el Dorado SAS no contempló trámite que se deba surtir para efectuar el despido justificado, precisamente por no estar

determinados en el Contrato de Trabajo, el Reglamento Interno de Trabajo, o el Código de Ética de la Compañía.

2.3.7.5. De las últimos dos condiciones, tenemos la *(v) Exigencias de cada una de las causales y preaviso respecto de algunas de ellas*, la causal 6 literal a artículo 62 de la norma sustantiva laboral alegada por el empleador para la terminación contractual, no está condicionada a que se deba dar aviso con anticipación u otros señalamientos, y la *(vi) Respeto debido en la relación laboral*, hace relación al derecho a ser escuchado y a no ser menospreciado por el empleador, antes de que éste ejerza su potestad unilateral de terminación, cumplimiento que se llevó a cabo con la diligencia de descargos en la que Juan Pablo Correa Barinas tuvo la oportunidad de ser escuchado.

2.3.8. Bajo los anteriores términos queda demostrado que, el empleador Inversiones el Dorado SAS respetó las garantías obligatorias de Juan Pablo Correa Barinas, lo anterior frente a la inexistencia de un procedimiento para la terminación de la relación con justa causa por parte del empleador.

2.4. De la acreditación de la causal 6 artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo para terminación unilateral del contrato con justa causa por parte del empleador:

2.4.1. Como quiera que ya se enfatizó lo señalado por la norma frente a la causal que nos compete, procede la Sala a realizar un análisis en concreto si la misma fue acreditada en el presente asunto.

2.4.2. La carta de terminación unilateral expresa la causal del artículo 62 literal a numeral 6 *“Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos”* en concordancia con el artículo 58 *ibidem* numeral 1 *“Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”*, y numeral 5 *“Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime*

*conducentes a evitarle daños y perjuicios”, y con el Reglamento Interno de Trabajo artículo 85 y el Código de Ética de la Compañía numeral 16 teniendo como fundamento los siguientes hechos *el no cumplimiento con la asignación de cupos de crédito a clientes superando el cupo y no haberlo comunicado al empleador, la venta de producto en una zona no asignada entrega de producto de manera irregular en horas de la madrugada y sin facturarlos.**

2.4.3. En primer lugar, el acta de diligencia de descargos del 5 de abril de 2022⁹ en la que se avizora que de manera previa a surtirse los descargos, Juan pablo Correa Barinas manifestó no tener testigos -esto pese a haberle expresado en la citación¹⁰ que si era de su interés podía asistir con un testigos-, así mismo, *1) que la asistencia a esa diligencia de carácter meramente administrativo laboral, es de manera voluntaria; 2) que en garantía de su derecho de defensa y debido proceso tiene derecho a no declarar contra si mismo, por lo que está en libertad de responder o no a los cargos que se imputaran y hechos que se expondrán; 3) que, si decide responder se le pide que lo haga de manera espontánea, concreta y fiel a la realidad...; 4) que una vez iniciada la diligencia, en cualquier momento podrá darle por terminada manifestando que no continuará respondiendo y esta quedará en el estado que se encuentre,* lo anterior para dejar claro que, el trabajador de manera voluntaria procedió a responder sobre los cargos endilgados, bajo las garantías que se le pusieron en conocimiento previo.

2.4.4. En respuesta a los diferentes interrogantes, el actor manifestó conocer el reglamento Interno de Trabajo, que estaba asignado a la ruta 1, que del cupo de la Eva Lucía Neira inicialmente indicó que había solicitado información porque no la tenía, le preguntaron que si su celular tenía el sistema para ver el cupo de los clientes e indicó que sí, a la pregunta de por qué la cliente antes mencionada a pesar de tener un cupo de dos millones, el valor de la deuda presunta era de \$8'368.000,00 primero respondió que el que le había entregado la ruta era el auxiliar, no obstante para desatar esa inquietud le preguntaron desde cuando tenía dicha cliente y este adujo que desde febrero de 2021 y para esa fecha la cartera de esa cliente era de \$990.000, manifestó que sabía que el cupo no se podía superar; frente al exceso de cupo de otros

⁹ FI 20 -07PoderAnexosContestacionDemanda

¹⁰ FI 19 -07PoderAnexosContestacionDemanda

clientes respondió que sabía que era algo indebido que era un descuido que los saldos aparecían, que no tuvo autorización para exceder los cupos; a la pregunta que si era consiente que no podía facturar por encima del cupo y de las comunicaciones enviadas era prohibido facturar por encima del cupo y en caso de presentarse debía reportarlo al área de auditoría, este respondió que sí, además que dicha conducta constituía una falta grave por el riesgo a la compañía reiteró que sí; al interrogante si tenía algún cliente de Duitama asignado respondió que no, y en la pregunta de que si entregaba producto en el restaurante Surtidora de Aves la 22 respondió que no había vuelto a venderle que cuando el jefe le dijo dejó de vender hace como tres meses, que según el reporte del GPS demostró que había ido cada semana desde febrero y en ese momento aceptó indicando sí la verdad si voy; al preguntarle por qué a tempranas horas iba allí, indicó que era para un cliente de Sogamoso y era para cumplir el presupuesto, le preguntaron si tenía asignado algún cliente de Sogamoso y dijo que no, además le preguntaron por qué no se evidenciaba la factura de esa venta montada y este respondió cuando la cliente le decía que no le facturara pues no le dejaba factura, que si tenía conocimiento que era una falta grave pero que no era el único que lo hacía. Lo anterior plasmado de igual manera en la carta de terminación del contrato.

2.4.5. Ahora, en la audiencia de que trata el artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, hubo recepción de las declaraciones de parte de Juan Pablo Correa Barinas (ex trabajador) y Fabio Humberto Domínguez (Representante Legal de la compañía demandada), así como testimonios de Katherine Nieto Granados (Directora de Recursos Humanos de la compañía), Víctor Emilson Osorio (Auditor de la Compañía), Ivan Giovanni Moreno Bernal (Supervisor de Rutas). De los testimonios se da cuenta en el desarrollo de la práctica en la audiencia que, el apoderado actor propuso tacha conforme con el artículo 58 del Código Procesal Laboral y artículo 211 del Código General del Proceso, por la imparcialidad de los testigos por la dependencia y subordinación con la compañía, sin embargo, es procedente evaluar las declaraciones, al respecto la jurisprudencia ha señalado *“Este razonamiento no resulta desacertado, porque la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que “si se da una circunstancia que involucra al testigo con el hecho del cual tiene conocimiento, el juez debe sopesar la declaración y no desestimarla por esa sola razón, pues si el declarante estuvo presente cuando sucedieron los hechos y puede dar noticia acerca de ellos, su versión puede ser fundamental para establecer la verdad*

real” (ver CSJ SL, 30 sept. 2014, Rad. 22484”¹¹, y respecto de la forma en que debe valorarse la prueba testimonial, la jurisprudencia constitucional en sentencia SU-129/21 adujo “los Códigos de Procedimiento Civil y Procesal del Trabajo establecen dos reglas en particular. (i) Siendo necesario procurar un mínimo de objetividad en el testimonio, la ley impone al juez el deber de interrogar a la persona sobre “la razón de la ciencia de su dicho con explicación de las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que haya ocurrido cada hecho y de la forma como llegó a su conocimiento [...]”. La respuesta que se dé a esa pregunta también habrá de estudiarse. Por último, (ii) el Código Procesal del Trabajo resalta que, recabados todos los medios de prueba (incluidos los testimonios), el juez debe analizarlos en conjunto y definir si con ellos es posible llegar al convencimiento de los hechos ocurridos. Todo esto “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”

2.4.6. Del interrogatorio de parte recibido a Fabio Humberto Domínguez se extracta lo siguiente: que existe un procedimiento de venta, bajo las políticas de venta a crédito y de contado, que en la citación se consignó que era para tratar sobre la irregularidad en la ruta a cargo del trabajo, y que en la diligencia de descargos plasmó a qué irregularidades se refería, que no le hicieron el traslado de las pruebas que eso fue puesto de presente en la diligencia de descargos que el actor respondió de manera voluntaria cuando acudió a dicha diligencia, que los cargos no fueron diferentes a los citados, que eran irregularidades y eso lo expusieron, que en la diligencia le dieron a conocer las pruebas que no lo obligaron a responder, que en la misma diligencia le dieron un plazo para explicar y de revisar la información que tenía y poder controvertir, lo escucharon, que en la misma diligencia expresó varias faltas graves, que de la cliente Eva Lucía Neira, con una deuda superior a los ocho millones y cuyo cupo era de dos millones, Juan Pablo dijo que así lo había entregado el auxiliar no obstante en la misma diligencia aceptó cómo lo recibió, que el cupo no se podía superar, porque obedecía al riesgo que la compañía no quería correr, que recibió a la señora con un valor de \$990.000,00 y este lo llevó a los ocho millones, y no tenía autorización, que los cargos obedecían a faltas graves, que no hubo un procedimiento disciplinario

¹¹ SL572-2018

lo que hizo la compañía fue terminar el contrato sobre la causal de violación grave a las obligaciones, que dos días después de la diligencia de descargos ocurrió el despido, que para los cupos de cliente la compañía hace comité de crédito se expide acta, le comunica al supervisor y este al vendedor, cada vendedor tiene una ruta geográficamente definida para no intervenir la zona de sus compañeros, la facturación tenía que hacerse en el momento de la venta.

2.4.7. Por su parte Juan Pablo Correa Barinas, en su declaración en audiencia adujo: que conocía el Código de Ética de la compañía, que existe procedimiento para la asignación de cupos a los clientes, que superada la asignación de cupos se podía facturar, que era algo incierto el cupo porque en su caso los clientes cancelaban y cartera no descargaba el pago, que cuando hicieron el empalme del cambio de ruta en el mes de febrero, el compañero le entregó la ruta pero desconocía el cupo de los clientes, que en diligencia sobre el cupo de Eva Lucía Neir, en diligencia de descargos se enteró del cupo, que en la maquina no se veía, posteriormente dijo que excedió el cupo de esa cliente que en la maquina mostraba que estaba pasada pero que puso en alerta eso en meses anteriores, cuando le pasó con otro cliente, que de los demás clientes también se excedió pero que en la diligencia de descargos justificó, que el supervisor de venta Ivan Moreno le autorizaba exceder el cupo, manifestó que el sobre cupo tenía un riesgo alto, pero que le informó al supervisor, a la tesorería y a cartera, que tenía la ruta asignada y que para prestar un buen servicio también tenía clientes en otras partes, que sí tenía clientes en rutas diferentes, que no afectaba a sus compañeros por invasión de rutas, que el cliente decidía con que vendedor trabajaba, que contó con la opinión del representante de ventas para tener cliente de otras rutas, que sí tenía autorización del Supervisor, que le autorizaba verbalmente, que del informe de auditoría y las evidencias nunca le fueron presentadas, que cada venta debía contar con una factura, que nunca presentó ventas por facturar que nunca le faltó dinero ni producto, que de las ventas de contado en todo momento contó con autorización, que nunca le presentaron pruebas que llegó a la diligencia de descargos, que en la diligencia de descargos nunca le dejaron aportar pruebas, que solicitó porque tenía las evidencias pero que no lo dejaron aportar e ir a traerlos, que no le notificaron decisión final del proceso disciplinario, que terminado el contrato le solicitaron que presentara las pruebas, que en la diligencia le dijeron que tenía que responder las preguntas que le estaban haciendo y no le dieron el permiso para ir por los soportes, con los clientes a créditos, que de los cargos estaba desinformado que no entendía

como la citación decía una cosa y en la diligencia salieron con otros cargos, que estaba desinformado, que no lo dejaron salir, que en la ruta no estaba la ciudad de Duitama y Sogamoso, pero que en función de representante de venta para dar buena imagen realizaba la venta, que estaba autorizado por el supervisor a suministrar producto a “Surtidora de Aves La 22”, que si estaba autorizado, que le dijo después que no podía, pero que posteriormente tenía la autorización de Ivan Moreno para ir a venderlo, que podía vender en cualquier ruta, que la factura a la cliente Cristina no la hacía porque no realizaba el pago de inmediato, que no pagaba de contado, y no tenía autorización para el cupo de crédito, el dueño anterior sí pero ella no, que así un cliente tuviera un cupo se podía seguir facturando más.

2.4.8. Es evidente que, el representante legal de forma general aclaró que los procesos que se debían agotar para llevar a cabo el otorgamiento del cupo crédito siendo procedente solo bajo autorización de los directivos, que no era adecuado invadir la ruta diferente a la asignada y que era obligatoria la facturación, guardando relación con lo expuesto en la diligencia de descargos, lo expreso en el reglamento Interno de trabajo y del Código de Ética de la Compañía, además aclarando que la terminación no obedeció a un proceso disciplinario, sino a la facultad otorgada por la ley.

2.4.9. No obstante, comparando lo dicho por el actor, se encuentran varias inconsistencias con lo ocurrido inicialmente en la diligencia de descargos y lo expuesto en audiencia, llama la atención que en el acta de los descargos consignan unas precisiones llevando a que de manera facultativa él podía no responder si así lo deseaba o dar por terminada la diligencia y dicho documento está suscrito por él, sin embargo, en estrados adujo en reiteradas ocasiones que no lo dejaron salir por los soportes que tenía, que no entendía los cargos endilgados, dando a entender que en realidad lo consignado en dicha acta no obedecía a la realidad. Continuando con la valoración, se tiene que en efecto excedió el cupo crédito de la cliente Eva Lucía Neira, que realizó ventas fuera de su ruta, e incluso no facturó la venta de contado realizada en el restaurante “Surtidora de Aves La 22”, pero en la diligencia de descargos reconoció que eran faltas graves y que no tenía autorización, mientras que en audiencia señaló que si tuvo autorización en cada una de las situaciones por parte del supervisor Ivan Moreno, pero en el líbello probatorio no se evidenció que existiera dicha autorización y por el contrario, fue aportado el memorando

RH 114-13¹² que reiteró los procedimientos que se debían llevar a cabo para el manejo de facturas pago en efectivo, además, en estrados también adujo conocer el Código de Ética del trabajador¹³ de la compañía que en el numeral 16 consigna las responsabilidades en el ejercicio de la actividad comercial, que resalta las diferentes autorizaciones en dichas actividades y la obligatoriedad de la facturación en las ventas. Finalmente, frente al desacuerdo con el informe de auditoría del 4 de abril de 2022 que el trabajador adujo no conocer sino hasta la diligencia de descargos y que lo allí consignado no era verídico, pues contaba con los soportes correspondientes, en el trámite del proceso en primera instancia, no fue puesto en duda lo consignado en ese informe.

2.4.10. En cuanto al testigo Iván Moreno, Supervisor relató frente a los hechos que luego de llamar a descargos a Juan Pablo Correa se realizó la terminación del contrato, que existe cupos de crédito para la venta a clientes, se da después de un estudio sobre la capacidad de endeudamiento y le da la información verbal a los vendedores y aparece en la máquina, que no tiene la potestad para autorizar el exceso de cupo que eso está en cabeza del departamento de cartera y del director administrativo, que se podía controlar y ver el exceso del cupo pues cuando facturaba en la maquina aparecía la condición de pago del cliente, el cupo del cliente y la factura pendiente a la fecha, que nunca autorizó a Juan Pablo excederlo, que de la ruta el actor no tenía autorización para la venta en otra zona, que eso mismo lo establece el Código de Ética, que no lo autorizó para atender ventas por fuera de la zona asignada, que verbalmente le había indicado a Juan Pablo que no atendiera al cliente de “Surtidora de Aves La 22” porque le pertenecía a otra ruta y siempre indicó que no, que tranquilo que no lo hacía y fueron los compañeros los que inicialmente reportaron que continuaba con esa actividad, que la facturación se debía realizar de inmediato como era una obligación.

2.4.11. A su vez la testigo Katherine Nieto Granados señaló que al encontrarse irregularidades en la ruta del actor se dio la diligencia de descargos inició con una auditoría, que era de conocimiento del trabajador porque el mismo auditor le pidió datos de los clientes, que en dicha diligencia en la mañana le enviaron memorando citándolo para las horas de la tarde, que la auditoria era de conocimiento de Juan Pablo, que le hizo lectura de unos derechos que era voluntario responder, que podía presentar y pedir pruebas, y manifestó que deseaba responder, le describió los cargos, le permitió ver el informe, y allí

¹² 07PoderAnexosConstestaciónDemanda fl12

¹³ 07PoderAnexosConstestaciónDemanda fl 55 a 57

continuó relatando lo que respondió el actor frente a los interrogantes aceptando los cargos, situaciones plasmadas en el acta de la diligencia de descargos, reiteró que el despido no fue una sanción disciplinaria. Por su parte el auditor Víctor Osorio manifestó que de los hechos, que el informe de auditoría se dio finalizando marzo de 2022 que revisó las carteras y evidenció los sobrecupos, que le comentó al Supervisor y ambos fueron a la ruta, que llegaron donde Elva Lucía estaba cerrado, llamaron a Juan Pablo para que le indicara un número de contacto y brindó el de la administradora y alegaron que no debían la cantidad de ocho millones pues contaba con las facturas, así mismo continuaron con la visita de los clientes, y es por ello que emitió el informe con las irregularidades encontradas, que el actor conocía que estaba auditando por la llamada que le hizo, reiteró sobre el registro del GPS en zonas que no correspondían a la ruta del trabajador, además indicó el procedimiento para el cupo de crédito que debe pasar por el estudio del comité de crédito, que superar el cupo era un riesgo para la compañía pues podía pasar que el cliente no pagara, y recalcó que el único que podía autorizar el sobre cupo era el comité de crédito, que en cuanto el GPS se podía conocer el lugar que se encontraba el vehículo, que en cada zona existía un presupuesto, y que si llegaba un vendedor a una zona que no correspondía afectaba el ingreso a la otra persona.

2.4.12. Las declaraciones expuestas por los testigos dan cuenta que ocurrieron faltas graves, que fueron aceptadas por Juan Pablo Correa Barinas en diligencia de descargos, también expusieron el procedimiento adecuado para aumentar el cupo crédito a los clientes, que se debía respetar las rutas para no afectar a sus compañeros, y que era obligatoria la facturación por efectos legales y tributarios, que como ya se indicó, mismas situaciones expuestas en el acta de descargos y en la carta de terminación del contrato de trabajo, e incluso, el mismo actor expuso en estrados que cometió dichas faltas, pero que fue autorizado en todo momento, empero, no se acreditó que mediara ese permiso por parte de su superior.

2.4.13. El artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo numeral 1 hace alusión a “*observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que imparta el empleador*”, situación que fue incumplida por el trabajador como ya se dejó de presente, pues cometió faltas graves contenidas en el artículo 77 del Reglamento Interno de Trabajo como la de los numeral 6 “*El reiterado incumplimiento de las órdenes e instrucciones que*

se le impartan por sus superiores para la realización o ejecución normal del trabajo” debido al incumplimiento del Código de Ética de la compañía numeral 16, a las comunicaciones acerca de los procedimientos y los requerimientos hechos por el Supervisor para dejar de realizar ciertas acciones, esto por el exceso de cupo crédito de algunos clientes conociendo que solo con autorización de los directivos podía darse, de la no facturación y de la venta fuera de su zona, conductas conocidas como indebidas por el trabajador; del numeral 7 *“Alterar los precios de los productos o servicios que expendia la empresa, cobrar recargos a las cuentas sin autorización alguna, no expedir la factura correspondiente, facturar a terceros ventas inexistentes”*, pues aceptó en el interrogatorio absuelto que cuando la cliente de “Surtidora de Aves la 22” le decía que no expidiera la factura, este no lo hacía, o simplemente no la expedía porque ella no realizaba el pago de una vez; y la contenida en el numeral 18 *“Toda falta, incumplimiento, inobservancia de las instrucciones, daños a materiales, desperdicios de estos, maltrato de equipos, útiles, herramientas o materias primas, indisciplina y actos de mala fe cuando causen perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo”* por invadir una ruta que era de conocimiento del actor no le correspondía, y afectaba de manera directa a los compañeros de dichas zonas pues no podían cumplir con su presupuesto.

2.4.14. Todas ellas faltas graves que el artículo 85 numeral 1 literal C regula en el Reglamento Interno de Trabajo como justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del empleador y que está sentado en la causal 6 literal *a* artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo advertida por el empleador en la carta de terminación. Aquí no hay lugar al estudio de si se trató de faltas graves, pues como se dijo, el mismo reglamento interno tiene implícitas las causales con tal denotación.

2.4.15. Debido a los reparos hechos por el apoderado demandante en la sustentación del recurso que *“la a quo le dio credibilidad a los testigos pero no le da credibilidad al demandante en el sentido de indicar que nunca le fue trasladado esas pruebas que nunca le fue entregado material alguno para que pudiera controvertir cada una de ellas”* señala este ad quem que tanto la norma procesal civil en su artículo 161 como la jurisprudencia constitucional han establecido lo siguiente *“Por regla general, la carga de la prueba le corresponde a las partes, quienes deben*

acreditar los hechos que invocan a su favor y que sirven de base para sus pretensiones. Este deber, conocido bajo el aforismo “onus probandi”, exige la realización de ciertas actuaciones procesales en interés propio, como la demostración de la ocurrencia de un hecho o el suministro de los medios de pruebas que respalden suficientemente la hipótesis jurídica defendida. De ahí que, de no realizarse tales actuaciones, según la jurisprudencia reiterada de esta Corporación, el resultado evidente sea la denegación de las pretensiones, la preclusión de las oportunidades y la pérdida de los derechos”¹⁴ en el desarrollo de este numeral, se realizó nuevamente el estudio de las pruebas practicadas en primera instancia, y se avizora que la parte demandante pretendió demostrar los hechos exclusivamente atendiendo a las declaraciones de parte de Juan Pablo Correa sin que se aportara o solicitara prueba que desvirtuara la existencia de las faltas o por lo menos que acreditara que las realizó mediando autorización de su superior, lo anterior para probar la hipótesis jurídica presentada por este.

2.5. De la indemnización de que trata el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo:

2.5.1. Tratándose de la indemnización de la referencia, la misma obedece a la acreditación que el despido haya surgido sin justa causa, sin embargo, en el presente asunto y tal como se resolvió en el problema jurídico anterior, se acreditó la causal invocada como justa causa para concluir la relación del contrato laboral entre Inversiones el Dorado S.A.S y Juan Pablo Correa Barinas.

2.5.2. Así las cosas, por todo lo expresado, este *ad quem* confirmará íntegramente la sentencia recurrida, por haberse proferido en legal forma.

2.6. Condena en costas en esta instancia:

2.6.1. Para condenar en costas se debe examinar por el juez, si ellas se han causado, puesto que la regla 8ª del artículo 365 del Código General del Proceso solo permite su imposición *“cuando en el expediente aparezca que se causaron y en la medida de su comprobación”*.

2.6.2. Atendiendo las constancias procesales en torno al trámite de esta

¹⁴ STL1940-2020 M.P GERARDO BOTERO ZULUAGA

apelación, la parte demandante recurrente, hizo uso del traslado, procurando como lo expuso al formular la apelación, la revocatoria de la providencia recurrida, mientras que la parte demandado y no recurrente, insistió en la confirmación de la sentencia, por haberse expedido conforme con la ley procesal y sustancial, la cual fue confirmada en su integridad, lo que implica que según lo señalado en la regla 1ª del artículo 365 del Código General del Proceso, se deba condenar al demandante recurrente en costas, no apareciendo en este trámite de segunda instancia ningún otro gasto o expensa que por disposición del artículo 361 del Código General del Proceso, deba tenerse como tal. Se fijan las agencias en derecho causadas a favor del ejecutante en la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, de conformidad con lo previsto en el Acuerdo PSAA16-10554 de 5 de agosto de 2016 y las decisiones adoptadas.

3. Por lo expuesto la Sala Segunda de Decisión de la Sala Única del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

3.1. Confirmar íntegramente la sentencia proferida el 27 de marzo de 2023, proferida por el Juzgado Laboral del Circuito de Duitama.

3.2. Condenar en costas en esta instancia al actor, y en favor del demandado, en una suma igual a uno (1) salario mínimo legal mensual vigente.

Ejecutoriada esta decisión, ordenar la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Notifíquese y cúmplase,



JORGE ENRIQUE GÓMEZ ÁNGEL
Magistrado Ponente

152383105001202200245 01



GLORIA INÉS LINARES VILLALBA
Magistrada



EURÍPIDES MONTOYA SEPÚLVEDA
Magistrado

5058-230118
r 25/06/23