

**RAMA JURISDICCIONAL DEL PODER PÚBLICO
TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MONTERÍA**



**SALA CUARTA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA LABORAL
MAGISTRADA PONENTE: KAREM STELLA VERGARA LÓPEZ
Radicado N°. 23-001-31-05-004-2017-00128-01 FOLIO 181-21**

MONTERÍA, VEINTINUEVE (29) DE ABRIL DOS MIL VEINTIDOS (2022)

I. OBJETO DE LA DECISIÓN

Decide el Tribunal el recurso de apelación interpuesto por la parte accionante JOSE ANTONIO VERGARA CONTRERAS contra la sentencia pronunciada en audiencia del 12 de mayo de 2021 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Montería, dentro del proceso ordinario laboral promovido por el apelante contra CERVECERÍA UNIÓN S.A.

II. ANTECEDENTES

2.1. Demanda

Pretende la parte actora se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa CERVECERÍA UNIÓN S.A. desde el 01 de marzo de 2008 al 20 de abril de 2015, cuando fue despedido sin justa causa, en estado de incapacidad y/o debilidad manifiesta y sin mediar permiso por el Ministerio del Trabajo; en consecuencia, se ordene el reintegro del actor en las mismas o mejores condiciones, se condene al pago de 180 días de salario conforme lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 por concepto de indemnización la suma de \$71.638.943, salarios y prestaciones sociales insolutos desde la fecha de terminación del contrato hasta que se efectúe el reintegro debidamente actualizado, intereses moratorios, sanción moratoria por no consignación de cesantías en un fondo, costas y agencias en derecho.

De no salir avante lo anterior, subsidiariamente pide se declare que la terminación laboral fue de forma unilateral sin una justa causa legal, consecuentemente se condene a la indemnización por despido sin justa causa conforme lo establece la convención colectiva, o en su defecto conforme el artículo 64 del CST, pago de prestaciones sociales y vacaciones

correspondientes al tiempo laborado durante el año 2015, sanción moratoria prevista en el art. 65 de CST, sanción moratoria por no consignación de cesantías ante un fondo privado, el pago de dos horas extras diurnas diarias con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario durante toda la relación laboral, valor que solicita se impute al salario y que sea tenido en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales e intereses moratorios.

2.2. Como fundamento fáctico de sus pretensiones expone, de forma sucinta, los siguientes:

- Se encontraba vinculado con la empresa CERVECERÍA UNIÓN S.A. mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el 01 de marzo de 2008 hasta el 20 de abril de 2015, desempeñando como último cargo el de supervisor de ventas, devengando la suma de \$2.814.956,00.

- Prestó sus servicios en la ciudad de Montería, cumpliendo un horario de 10 horas diarias comprendido desde la 07:00 am hasta las 12:00 pm y de 01:00 pm hasta 06:00 pm de lunes a sábado.

- Refiere que mantuvo incapacidad medica legal desde el 22 de diciembre de 2012 hasta el 14 de abril de 2015.

- El 08 de abril de 2015 le enviaron una citación para diligencia de descargos y suspensión de términos en proceso disciplinario, argumentando un presunto incumplimiento de sus obligaciones laborales en relación a la situación con el socio Jaramillo y Bernal, informándole en la notificación que otorgó sin autorización alguna descuento por la suma de \$19.000.000 entre agosto de 2013 y enero de 2014 para lograr los volúmenes de ventas que le era asignado, solicitando al mentado socio que cargara viajes adicionales, lo que está en contravía de las políticas y procedimientos de la empresa, aunado a que no le canceló al socio en mención el valor del descuento, colocando a la empresa en riesgo por deudas pendientes.

- En la misma citación arriba aludida se le informó que, teniendo en cuenta su incapacidad culmina el 10 de abril de 2015, el contrato de trabajo se entiende suspendido hasta cuando se reincorpore y que una vez finalizada tal incapacidad deberá reportarse a la oficina de recursos humanos para rendir descargos el día 13 de abril de 2015.

- Que asistió a la diligencia de descargos en compañía del Vicepresidente, Secretario y Tesorero de la organización sindical SITRASERVIUNION y, en el acta levantada al finalizar la diligencia, quedó plasmado que llevaba 7 años laborando a favor de la demandada, que inició desempeñando labores en el cargo de desarrollador de ventas, posteriormente ejecutivo

de TM y finalmente Supervisor de Ventas, se reconoció la cantidad de dinero que se adeudada al socio Jaramillo y Bernal, aclarando que no hizo ningún movimiento sin la autorización del jefe inmediato y que el otorgamiento de descuentos a los socios eran prácticas que se venían realizando desde hace mucho tiempo. Con respecto a la apreciación de las malas planillas manuales, respondió en la diligencia de descargo que las deudas no fueron pagadas por falta de disponibilidad presupuestal.

- El día 20 de abril de 2015 le comunican la terminación unilateral del contrato de trabajo con una supuesta justa causa, documento contra el cual impetró recurso de apelación por encontrarse en desacuerdo, el que nunca fue resuelto, lo que está en contravía de lo establecido en el artículo 39 de la convención colectiva.

- Que a varios de sus compañeros de trabajo le realizaron diligencia de descargo con fundamento en las mismas premisas, sin embargo, no les fueron terminados sus contratos de trabajo.

- El 21 de septiembre de 2015 la profesional de salud ocupacional de la empresa accionada solicitó la realización del examen médico de retiro, incumpliendo lo estipulado en el artículo 6° de la Resolución 2346 de 2007, norma que indica que el examen de retiro debe realizarse dentro de los cinco días hábiles posteriores al retiro del trabajador.

- El 22 de septiembre de 2015 fue emitida la valoración médica de retiro, en la cual se concluyó que presenta patología a nivel de columna y que se debe realizar la respectiva calificación de origen de la enfermedad.

- Que le dedujeron el valor total correspondiente a la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales del último periodo año 2015, en razón al crédito de vivienda suscrito entre empleador y trabajador; descuento que fue realizado sin su consentimiento expreso, además no se detalló el valor reconocido por concepto de liquidación definitiva.

- Durante toda la relación laboral no le cancelaron horas extras, sumas que tampoco fueron tenidas en cuenta en la liquidación de prestaciones sociales.

- Su jefe inmediato, José Leopoldo Amaya, ocupaba el cargo de Gerente Administrativo en Ventas.

2.3. Contestación y trámite.

2.3.1. Admitida la demanda y notificada en legal forma a la parte accionada, la contesta proponiendo como excepción de mérito las de inexistencia de la obligación, compensación y prescripción.

2.3.2. Las audiencias de los artículos 77 y 80 se surtieron de forma legal, y en la última, se profirió la

III. LA SENTENCIA APELADA

El Juzgado en primera instancia declaró la existencia de un contrato a término indefinido entre el actor y la empresa accionada, desde el 01 de marzo de 2008 hasta el 20 de abril de 2015, no obstante declaró probada la excepción denominada inexistencia de la obligación; consecuentemente absolvió a la demandada de todas las pretensiones incoadas.

Señaló que no es objeto de discusión la modalidad contractual, extremos temporales, hechos aceptados expresamente por la demandada en su contestación a la demanda, de la cual obran los soportes probatorios tales como el contrato de trabajo a término indefinido y la carta de terminación del vínculo laboral.

Consideró que conforme al análisis de pruebas que militan en el expediente, pudo colegir que la terminación unilateral del contrato obedeció a una justa causa, establecidas en los numerales 1° y 5° del artículo 72, numeral 29 del artículo 74, literal “e” del artículo 7° del reglamento interno de trabajo de la empresa demandada, así como la establecida en el numeral 6 literal a) del artículo 7° del decreto Ley 2351 de 1965, canon que modificó los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo; que la respuesta del demandante en el acta de diligencia de descargo reconoció que si debía a la empresa los dineros que se le imputaban por unos descuentos que no fueron autorizados por dicha compañía y que la finalidad del actuar de la parte actora correspondió a presuntamente ayudar a su unidad de trabajo de ventas, por tanto dicho comportamiento se ensambla en las conductas que tenía prohibido el accionante en ejercicio de su contrato laboral.

Resaltó, en lo tocante al reintegro por estabilidad laboral reforzada, que la invocación de una justa causa legal excluye que la ruptura del vínculo laboral esté basado en el perjuicio de la discapacidad del trabajador, en esos eventos no es obligatorio acudir ante el Ministerio del Trabajo para la respectiva autorización, por tanto, la causa de terminación del contrato no

obedeció a motivos de salud o circunstancia de discriminación por su condición de salud, sino que obedeció a haber incurrido en conductas prohibidas en el respectivo reglamento interno de trabajo, causales que fueron aceptados por el actor, motivos suficientes para no acceder a las pretensiones principales así como a las subsidiarias.

IV. RECURSO DE APELACIÓN

La parte demandante fundamenta su desacuerdo con la sentencia en varios aspectos, el primero, en cuanto a la valoración probatoria, teniendo en cuenta para la decisión judicial las documentales como la carta de terminación, el acta de descargo, la citación de diligencia de descargo y el reglamento interno de trabajo, resaltando que las pruebas deben valorarse de manera conjunta, puesto que el juzgador no realizó una apreciación de las restantes pruebas.

En cuanto al acta de diligencia de descargos, se puntualizaron tres puntos específicos tales como incumplimiento de políticas de descuentos, debido a que el actor otorgó sin autorización alguna al socio Jaramillo y Bernal un valor de \$19.000.000 entre agosto de 2013 y enero de 2014; falta de gestión de abonos oportunos de planilla en las fechas referidas, por realizar descuento sin autorización y omisión de informar al área gerencia sobre estas irregularidades y deudas al socio en comento; sostiene que las políticas de descuento conforme tienen fecha de creación del 10 de agosto de 2015 es decir, un año después de la supuesta causación de las irregularidades tenidas en cuenta para llamarlo a descargo, amén de que, tal como lo declaró y fue suscrito su contrato de trabajo, él no inició como vendedor sino con otras actividades y muchos de los descuentos autorizados en el 2013 no fueron otorgados por el actor.

Destaca que en prueba aportada por la demandada, atinente a un acta de audiencia del testigo José De Jesús Pérez, quien es analista técnico de ventas, manifestó que la gerencia si tenía conocimiento de todas las deudas incluyendo las del socio Bernal; asimismo en el acta de audiencia de José Gabriel Cogollo, quien funge como supervisor en ventas, contestó que si tenía conocimiento gerencia de las deudas, debido a que habían correos y comités para evaluar dichas deudas y cómo pagarlas. En el interrogatorio de parte rendido por la representante legal de la accionada, señaló que el gerente para entonces, conocía la obligación del pago y que el reconocimiento no estaba en cabeza del demandante puesto que era el gerente quien autorizada y las cancelaba, razones por las cuales, considera, se violó el debido proceso al actor.

Se duele que dentro de las consideraciones del operador judicial estuvo el presentar planillas falsas, pero durante el trámite de investigación y cuando se realizó la diligencia de descargos en ningún momento se tocó el tema de planillas falsas, como tampoco obra prueba de ello, el actor en su versión indicó que efectivamente si se debían y fueron presentadas ante su empleador, como igualmente fue declarado por el testigo José Gabriel, por lo que pregona violación del debido proceso dentro del trámite toda vez que no se despidió por lo que realmente se investigó en la diligencia de descargo, amén que las políticas de descuento fueron estipuladas un año y medio después de la ocurrencia de los hechos, razón por la cual el despido no obedeció a una justa causa legal, debido a que los motivos de la terminación no estaban dentro de sus obligaciones laborales.

V. ALEGATOS DE CONCLUSIÓN

5.1. Parte demandante.

“El primer error cometido por el despacho, es la mala apreciación (minuto 32:01, de la audiencia de juzgamiento), que este realiza de los Folios 64 a 68, acta de audiencia de descargo, dentro de su calificación este concluye: 1. Que la deuda al socio Jaramillo y Bernal, fue realizada de manera particular por el hoy demandante y es este (demandante), el que adeuda a la accionada CERVECERÍA UNIÓN S.A.; los dineros que se le imputaban por unos descuentos que no fueron autorizados por dicha compañía y que las finalidades de sus actuaciones correspondían a ayudar a su unidad de trabajo de ventas”. cuando lo que realmente se evidencia, es que la deuda aludida por el despacho, fue aceptada por la empresa CERVECERÍA UNIÓN S.A., por medio de su gerente, el cual era el que tenía las facultades para otorgar dichos beneficios; Las funciones del hoy demandante eran las de ejecutar las órdenes impartidas por su superior (Gerente); este ni concedía ni muchos menos pagaba descuentos.

Ahora para desvirtuar lo manifestado por el despacho nos remitiremos a los folios 47, 48 y 49 del expediente, en la cual se puede apreciar certificado de incapacidades por parte de la EPS SANITAS; y detalle de las mismas. Conforme se evidencia para las fechas comprendidas de agosto de 2013 a enero de 2014; fechas en las cuales se dio el otorgamiento indebido de descuentos con el socio Jaramillo y Bernal. Encontramos que el trabajador se encontraba incapacitado en las siguientes fechas: Del 24/09/2013 al 25/09/2013 (2 días) Del 13/11/2013 al 17/11/2013 (5 días) Del 18/11/2013 al 20/11/2013 (2 días) Del 20/11/2013 al 26/11/2013 (7 días) TOTAL, DÍAS INCAPACITADOS (16 días)

(...)

Ahora bien, una vez revisados los folios 210 al 215, COPIA DE LA DESCRIPCIÓN DEL CARGO DEL DEMANDANTE (aportada por la dda). Se puede apreciar que, dentro del perfil del cargo y funciones del mismos, no se determinan la aplicación de descuentos, muchos menos realizar abonos a planillas. Por otro lado, y conforme se evidencia dentro de los folios 256 a 262 donde se anexa por parte de la accionada la COPIA DE LAS POLÍTICAS DE DESCUENTOS; se puede apreciar que la misma fue instituida el 10 de agosto de 2015; año y medio después de haberse otorgado los descuentos que fueron imputados al hoy demandante.

Así mismo, dentro del interrogatorio realizado por el apoderado judicial del demandante a la doctora SANDRA MARQUEZ ARABIA, en su calidad de Gerente Recursos Humanos. Al responder sobre las funciones del señor JOSE LEOPOLDO (GERENTE EN VENTAS), esta

manifiesta: “que es el encargado en las ventas en Córdoba; líder de equipo de trabajo del demandante; es quien le imparte las ordenes; así mismo manifiesta que era el que otorgaba descuentos y realizaba pagos y abonos es el gerente en ventas. por ultimo culmina su declaración manifestando que el señor JOSE LEOPOLDO (GERENTE EN VESTAS) fue despedido por las mismas circunstancias y en su momento manifestó que no conocía la situación, y el si la conocía” Con la declaración de la señora SANDRA MARQUEZ ARABIA, queda en evidencias dos supuestos, el 1º que no se encuentran dentro de las atribuciones del demandante ni conceder ni pagar descuentos, dado que son funciones exclusivas del gerente en ventas; 2º que dentro del trámite de la diligencia de descargo se le estaban imputando acciones que no eran de resorte del hoy demandante. Por otro lado, se encuentra el testimonio del señor JOSE GABRIEL. El cual indica sobre el proceso de autorización de descuentos: “el gerente autoriza y ordena al analista de sistema el descuento y el supervisor ejecuta”; así mismo este indica que no puede existir incumplimiento en la política de descuento dado que no es función del demandante. Con lo anterior queda desvirtuados los siguientes supuestos considerados por el despacho: • Realizar promociones distintas a las autorizadas. • Ofrecer promociones distintas a las autorizadas.

En lo que respecta al tercer tópico considerado por el despacho en cual indica: • No comunicar oportunamente a la empresa observaciones que estime conducentes a evitarles daños o perjuicios. Es preciso traer a colación los siguientes documentos: COPIA DE ACTA DE AUDIENCIA DE TESTIMONIO DEL SEÑOR JOSE PEREZ (folio: 263- 264, prueba aportada por la demandada): PREGUNTA: informe que deudas tiene gerencia de ventas de Córdoba pendiente de pagos con socios. CONTESTO: la gerencia si tiene deudas con socios, se que le debe a Noboga y a Jaramillo Bernal (...) PREGUNTA: informe si gerencia de ventas, a través del gerente JOSE LEOPOLDO, tenía conocimiento de las deudas. CONTESTO: si claro de todas, y conoce el tema de los descuentos a socios incluso algunos descuentos salían a pie de factura. Esos descuentos si se daban a socios y luego nos llegó claramente la prohibición de hacerlo, dese la gerencia administrativa de ventas. Sea oportuno recordar que conforme a los folios 256 a 262; las políticas de descuentos fueron instituidas el 10 de agosto de 2015, año y medio después de los descuentos otorgados por el gerente en ventas.

COPIA DE ACTA DE AUDIENCIA DE TESTIMONIO DEL SEÑOR JOSE GABRIEL COGOLLO. (folio: 265-266); PREGUNTADO: informe si gerencia de ventas, a través de su gerente José Leopoldo, tenía conocimiento concretamente de las deudas que se tenían con el socio Jaramillo Bernal S.A. desde el 2013. CONTESTO: si señora, ya que hubo correos y comités donde el jefe nos informa que días nos reuníamos para evaluar las deudas que teníamos y como planea el pagarlas. el jefe nos enviaba correos y nosotros le informábamos sobre las deudas, todo el tiempo tenía conocimiento. Quien más que el gerente tenía la información, esa deuda del señor Jaramillo Bernal se informaba permanentemente en los comités por parte del supervisor, nunca fue un secreto para el equipo, el gerente solo decía si chinito debemos ir abonando. Conforme a las anteriores apreciaciones se puede establecer que el hoy demandante, si comunico oportunamente a la empresa las observaciones pertinentes con las deudas del socio Jaramillo Bernal para el periodo de 2013, las cuales, si hubiesen sido consideradas por el gerente en su oportunidad se pudo haber evitados los perjuicios alegados por la parte accionada. Por otra parte, y conforme a las declaraciones de la señora SANDRA MARQUEZ ARABIA, en su calidad de Gerente Recursos Humanos, a la pregunta realizada por el apoderado judicial de la parte actora, en lo que respecta a la frecuencia de auditorías de las actividades desarrolladas por los supervisores en ventas, esta, manifiesta que frecuentemente.

Conforme a lo anterior queda desvirtuada la cual, contemplada por el despacho, “No comunicar oportunamente a la empresa observaciones que estime conducentes a evitarles daños o perjuicios”, el cual considero inmerso al trabajador.

(...)

Por último, es importante señalar que el a quo, inaplicada el reglamento interno de trabajo de la accionada CERVECERÍA UNIÓN S.A. (folio: 308-342); Solo señala los preceptos que se amoldan a la motivación de su negativa a conceder los derechos invocados por el actor y deja de lados los demás preceptos que reconocen derechos y que no pueden desconocerse. Recuérdese que con la demanda y contestación se aporta convención colecta de trabajo y reglamento interno de trabajo. De la empresa CERVECERÍA UNIÓN S.A. Como ya bien se señaló por parte del despacho el Artículo 107 del C.S.T., indica que el reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Dentro del referido reglamento interno se indica en su artículo 80, párrafo segundo 2º: “El jefe de personal deberá proferir decisión dentro de los cuatro días hábiles siguiente a la audiencia de descargo. El trabajador podrá apelar la decisión inminentemente ante el superior. Y deberá sustentar por escrito dentro de los dos días hábiles siguientes a recibir la notificación. De lo contrario se considera desierto el recurso. El director administrativo deberá decidir de la apelación dentro de los cinco días hábiles siguientes a la sustentación del recurso”. (...) Ahora bien, conforme se evidencia dentro de los folios 69 y 70 del expediente dentro de la terminación del contrato el demandante, José Antonio Vergara deja constancia de la interposición del recurso de apelación. Ello por estar inconforme con la decisión tomada en esa instancia. La cual fue sustentado el día 21 de abril de 2015. Tal y como lo acepta la parte demandada en la contestación del hecho 21 (folio 176) Así mismo se aporta con la demanda COPIA DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO CERVECERÍA UNIÓN S.A., CON SU RESPECTIVA CONSTANCIA DE DEPÓSITO (folios 115-147). Dentro de dicha convención se encuentra instituido lo siguiente: Artículo 2º campo de aplicación. Régimen Nuevo: los trabajadores cuya vinculación a término indefinido se efectuó después del treinta de junio de 2005, en cualquier actividad y estén aparados por la convención, serán cubiertos por todos sus artículos a partir del primero de abril de 2014. con excepción de los siguientes: 10-11-12-13-22-23-35 y 47. Artículo 39, literal d). cuando el trabajador, no estuviere de acuerdo con la determinación de la empresa podrá interponer el recurso de apelación ante el superior del gerente de recursos humanos o ante quien lo reemplazaren en su ausencia. A más tardar dentro los dos días hábiles siguientes al recibido de su comunicación, este recurso deberá ser resuelto en un plazo no mayor a diez días hábiles siguientes contados desde la interposición del recurso.

Con lo antes señalado queda en evidencia la violación al debido proceso dentro de la diligencia de descargo y la terminación del contrato de trabajo, ello de conformidad a lo preceptuado dentro el reglamento interno de trabajo y la convención colectiva ya identificadas. Teniendo en cuenta que, frente a una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador, es necesario que se cumpla el procedimiento determinado en la convención, en el reglamento, o en el contrato de trabajo”.

5.2. Parte demandada.

“Respecto de la apreciación fáctica derivada de las pruebas arrimadas al proceso, se puede concluir sin atisbo de duda que:

A. AL MOMENTO DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DEL DEMANDANTE ESTE NO ERA SUJETO DE PROTECCIÓN DE FUERO DE SALUD. Al momento de la terminación del contrato de trabajo el demandante no se encontraba incapacitado y tampoco valorado por Juntas de calificación, posterior al despido se realizó calificación al demandante. Es necesario precisar que, la Junta Regional de Bolívar en dictamen del 11 de abril de 2018, determinó patología columna lumbar degenerativa, de origen común fecha de estructuración 14 de enero

de 2013 con un PCL 24.5% Si bien la fecha de estructuración de la patología se encuentra establecida dentro de la relación laboral, la misma es de origen común, con un porcentaje es menor al 25% y no suponía impedimento para el ejercicio de sus labores, resaltando además que al momento de la terminación el demandante no se encontraba incapacitado, ya que su última incapacidad ya había finalizado, y la última incapacidad correspondió una cefalea. En ese sentido, ya que la terminación obedeció a una justa casusa, no existe relación entre la enfermedad del demandante y el fenecimiento del vínculo contractual.

B. LA FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL DEMANDANTE POR PARTE DE SU EMPLEADOR FUE CON JUSTA CAUSA COMPROBADA: Frente a la pretensión de indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa del demandante, esta tampoco está llamada a prosperar, pues de las pruebas documentales, testimoniales y de la confesión misma del actor quedó claramente evidenciada la justa causa que dio lugar a la finalización de este vínculo. De las pruebas practicadas tenemos: En el interrogatorio de parte realizado al demandante manifestó que: (i) dentro de su cargo de supervisor de ventas estaban las funciones enumeradas en la contestación de la demanda, (ii) que él no podía hacer descuentos a los socios, que los descuentos realizados a la sociedad Jaramillo y Bernal fueron autorizadas por el señor Leopoldo Amaya que era el gerente, (iii) que solo le limitaba a atender los clientes ofrecerle los productos y descuentos autorizados pero en el caso concreto por el cual se dio su despido fue el señor Jose Leopoldo Amaya quien autorizó dichos descuentos, con respecto al fuero de salud manifestó que no estaba incapacitado, ni valorado por alguna entidad solo que en la empresa sabían de su enfermedad.

(...)

También se recibió el testimonio de Gabriel Cogollo, quien también era supervisor de ventas pero en otra zona, quien manifestó que en efecto todos los supervisores de ventas sabían sus funciones y las políticas de descuentos de la empresa, pero que era imposible que un supervisor de ventas hiciera algún descuento a un socio ya que estaba prohibido y que materialmente no se podía hacer porque eso solo lo autorizaba el gerente.

(...)

La señora Luz Estella García, explicó que hacía parte de la gerencia de ventas y se encargaba de la veeduría de los ejercicios mensuales de cada supervisor, que conoció al demandante como compañero de trabajo, el cual se desempeñó como supervisor en ventas. La testigo relató que fue ella la encargada de efectuar la auditoria al demandante en lo que respecta a las ventas del distribuidor Jaramillo Bernal, donde se logró evidenciar que existían descuentos no autorizados por valor de 67.156.250 mil pesos concedidos entre agosto de 2013 y enero de 2014, así mismo explicó que la política de descuentos de la compañía es clara en las prohibiciones de otorgar descuentos a los distribuidores y que es ampliamente divulgada en carteleras, reuniones y plataforma de la compañía.

De las pruebas se logró determinar que Las conductas del demandante correspondiente a: Presentar faltantes, presentar planillas falsas, realizar promociones diferentes a las autorizadas, no comunicar a su empleador cualquier circunstancia que pueda llevar a un perjuicio, se encontraban descritas en el RIT, políticas de descuentos, contrato y aquellas de artículo 62 del CST, como graves y justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo.

Las conductas del demandante se encuentran probadas, en el acta de descargos, pues el demandante reconoce que: (i) debía sumas a clientes de la compañía, (ii) que conocía la política de descuentos, (iii) y que había otorgado descuentos a clientes, coligiendo acertadamente que estos comportamientos se ensamblan en las justas causas arriba descritas. Así las cosas, se demostró las acciones del demandante, las cuales configuran justas causas, por lo que el contrato feneció por causales comprobadas, que en nada se relacionaron con su estado de salud, en ese sentido ninguna de las pretensiones de la demanda tiene vocación de prosperidad.

VI. CONSIDERACIONES

6.1. Presupuestos procesales

Los presupuestos procesales de eficacia y validez están presentes, por lo que corresponde a la Sala desatar de fondo la segunda instancia.

6.2. Problema jurídico a resolver

El problema jurídico a resolver teniendo en cuenta que, de conformidad con el artículo 66-A del C. P. del T. y de la S. S., la sentencia de segunda instancia debe estar en consonancia con las inconformidades planteadas en los recursos de apelación, se ciñe a determinar: (i) Sí el despido de que fue objeto el actor por parte del empleador fue con justa causa, de no ser así (ii) determinar si la desvinculación se torna ineficaz atendiendo limitaciones padecidas por el trabajador; (iii) examinar la procedencia del reintegro con el consecuente pago de las acreencias laborales causadas desde la desvinculación hasta que se haga efectivo el reintegro; (iv) en caso de no resultar ineficaz el despido, examinar la procedencia de la indemnización por despido injustificado y el pago de las prestaciones sociales a la finalización del contrato de trabajo; (v) determinar la procedencia de las sanciones invocadas en la demanda.

6.3. Despido.

Sea lo primero indicar que cuando el contrato de trabajo culmina por despido, la jurisprudencia ha precisado las cargas probatorias que incumben a los sujetos envueltos en la relación laboral; así, por ejemplo, en sentencia SL 417 del 27 de enero 2021, Radicado 71672, MP Dr. Iván Mauricio Lenis Gómez, se indicó:

“Antes de adentrarse la Sala en el análisis de los medios de convicción acusados en lo atinente a esta súplica, es pertinente recordar, lo que de antaño ha adocinado esta Corporación, en el sentido de que cuando el empleado termina unilateralmente el contrato de trabajo aduciendo justas causas para ello, mediante la figura del despido indirecto o auto despido, le corresponderá demostrar el despido, esto es, los motivos que indicó para imputarle dichas causales a su empleador. Pero sí este último, a su vez, alega hechos con los cuales pretende justificar su conducta, es incuestionable que a él corresponde el deber de probarlos. Situación muy diferente acontece cuando el empleador rompe el vínculo contractual en forma unilateral, invocando justas causas para esa decisión, en cuyo caso el trabajador sólo tiene que comprobar el hecho del despido y al patrono las razones o motivos por él señalados (Sentencia del 22 de abril de 1993 radicado 5272).”

En ese mismo sentido en la SL-4691 del 10 de octubre de 2018, Radicado 42919, MP
Dr. Gerardo Botero Zuluaga, sostuvo:

“En punto del debate, debe rememorarse lo sostenido por esta Sala en la sentencia CSJ SL13681-2016, reiterada recientemente en la CSJ SL3288-2018, en donde puntualizó:

Primeramente cabe recordar, que dentro de los modos de fenecimiento de la relación laboral, encontramos la decisión unilateral del empleador o del trabajador, bien con justa causa o sin justedad alguna. Si el empleador invoca una justa causa para dar por terminado el vínculo contractual, le corresponde acreditarla ante el juez del trabajo, y si no logra probarla se entiende que el convenio terminó sin justa causa, con las consecuencias que la ley determina, esto es, «lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento» (sentencia CSJ SL, 31 may. 1960, G.J. pág.1125). Pero si es el trabajador quien finaliza el nexo laboral invocando incumplimiento de las obligaciones del empleador, a éste le atañe demostrar ante el juez laboral que realmente ocurrieron los hechos que motivaron la cesación del vínculo, y si en efecto los acredita, el empleador debe asumir las consecuencias pertinentes, en cambio, si el trabajador no logra probar tal incumplimiento necesaria y rigurosamente la consecuencia es que el contrato de trabajo terminó por parte del trabajador sin justa causa, vale decir, equiparable jurídicamente a una simple dimisión del trabajador, a una dejación espontánea y libre.

Ha dicho la Corte que quien dimite de un empleo tiene pleno derecho para redactar a su albedrío la comunicación correspondiente. También tiene adoctrinado que la carta de terminación debe contener las razones o motivos aducidos por el empleador o trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo, pero eso no significa, que los hechos en ella relatados hayan ocurrido de esa manera y en esas circunstancias. Entonces, el escrito prueba la terminación unilateral del contrato de trabajo, pero no la justificación del mismo y es el juez, por el sendero procesal, el que determina si los supuestos fácticos, en que se funda la decisión, constituyen o no justa causa”

En el plenario no hay discusión en cuanto a la terminación del contrato de trabajo que unía al demandante con la sociedad accionada por decisión de esta última, siendo el punto de inconformidad la existencia de la justa causa, debiéndose resaltar, de entrada, que a folio 69 y 70 se avista la carta de terminación del contrato de trabajo donde indica la accionada:

“La empresa recibió informe el día 31 de marzo de 2015, presentado por el Gerente de Ventas de Córdoba, en el cual se relaciona que usted incumplió sus obligaciones como Supervisor de Ventas por los siguientes hechos: 1. Incumplimiento de la política de descuentos, ya que usted otorgó sin autorización alguna descuentos al socio Jaramillo y Bernal por valor de \$19.000.000 entre agosto de 2013 y enero de 2014, para lograr los volúmenes de ventas a usted asignados, pidiéndole al Socio que cargara viajes adicionales; lo cual está fuera de sus atribuciones y va en contravía de los procedimientos y políticas de la compañía. Además a la fecha no le ha pagado al socio este valor, dejando a la empresa en riesgo por estas deudas pendientes y afectando nuestra reputación. 2. Falta de control, falta de gestión de abono oportuno de planillas de agosto de 2013 a enero de 2014 y otorgamiento indebido de descuentos con el socio Jaramillo y Bernal, lo que generó afectación al flujo de caja al distribuidor y generará una sobre ejecución para la empresa por valor de \$67.156.250, adeudado a la fecha al socio. 3. Omisión por su parte de información a la Gerencia sobre estas irregularidades y deudas al socio

(...)

Una vez concluido el trámite del proceso disciplinario y recopiladas las pruebas, se pudo determinar entonces que efectivamente incurrió en la falta por la cual fue citado, debido a que usted otorgó descuento a un socio para cargues adicionales de productos y aunque algunas eran conocidas por su jefe inmediato, según su versión, usted era conocedor de la imposibilidad de realizar dichos descuentos; además usted no gestionó de manera efectiva el pago de esta deuda al socio Jaramillo y Bernal ni el pago de las deudas por descuentos dados a los clientes durante el tiempo comprendido entre agosto de 2013 y enero de 2014, y omitió dar información a la gerencia administrativa de ventas o a otra instancia superior sobre estas deudas pendientes a pesar de que el socio Jaramillo y Bernal se ha negado en varias oportunidades a firmar paz y salvo por la existencia de estas deudas y a pesar de su conocimiento sobre la demora en el pago de estas deudas que afecta el flujo de caja del socio, pone en riesgo la reputación de la empresa y sobre las cuales el socio ya le había requerido en varias oportunidades.

Este tipo de comportamientos no pueden ser tolerados por la compañía, ya que van en detrimento de la misma y además en detrimento de nuestros socios. Con esta conducta evidenciada durante el presente proceso usted trasgredió lo dispuesto en el Reglamento Interno del Trabajo (Art. 72 numerales 1 y 5, art. 74 numeral 29, art. 76 literal e) y sus obligaciones legales y contractuales, motivo por el cual la empresa reitera que da por terminado su contrato de trabajo con justa causa a partir de la finalización de la jornada laboral de hoy 20 de abril de 2015, con fundamento en el literal A numeral 6 del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, el reglamento Interno de trabajo, y demás normas concordantes y complementarias.”

Nótese que la empresa accionada en la carta de despido alude no solo a la normativa que considera vulnerada por el actor, sino las conductas en que al parecer incurrió y que generarían la vulneración al reglamento interno y el incumplimiento a sus obligaciones legales y contractuales, siendo menester remitirnos a las pruebas allegadas, toda vez que la parte actora se duele de la valoración que de ellas hizo el fallador de primera instancia.

Pues bien, a folios 64 y 65 reposa la citación a diligencia de descargo enviada al actor comunicándole debía presentarse a rendir su versión por el presunto y grave incumplimiento de sus obligaciones laborales como Supervisor de ventas, de conformidad con el informe recibido de la Gerencia Administrativa en Ventas y de su jefe inmediato señor José Leopoldo Amaya, producto de la revisión de la situación del socio Jaramillo Bernal, quien se negó a firmar paz y salvo con la empresa aduciendo deudas antiguas pendientes, lo que generó auditoría al proceso de promociones y abonos encontrando el 31 de marzo de 2015 las siguientes irregularidades, y textualmente indican:

1. *“Incumplimiento de la política de descuentos, ya que usted otorgó sin autorización alguna descuento al socio Jaramillo y Bernal por valor de \$19.000.000, entre agosto de 2013 y enero de 2014, para lograr los volúmenes de ventas a usted asignados, pidiéndole al socio que cargara viajes adicionales; lo cual está por fuera de sus atribuciones y va en contravía de los procedimientos y políticas de la compañía. Además a la fecha usted no le ha pagado al socio este valor, dejando a la empresa en riesgo por estas deudas pendientes y afectando nuestra reputación.*
2. *Falta de control, falta de gestión de abono oportuno de planillas de agosto de 2013 a enero de 2014 y otorgamiento indebido de descuentos con el socio Jaramillo y Bernal, lo que generó afectación al flujo de caja del distribuidor y generará una sobre ejecución para la empresa por valor de \$67.156.250, adeudado a la fecha al socio.*

3. *Omisión por su parte de información a Gerencia de esta sobre estas irregularidades y deudas al socio.*

A folios 66 a 68 reposa el acta de audiencia de descargos efectuada al demandante, señor José Antonio Vergara Contreras, el 13 de abril de 2015, donde deja de presente que desempeña el cargo de Supervisor de Ventas desde octubre de 2012, y frente a las circunstancias fácticas que le fueron expuestas en la citación a la diligencia, expresó:

“Esa plata si se debe al socio, es verdad, pero yo no he hecho nada que a mí no me hayan autorizado y que no sea conocido y autorizado por mi jefe inmediato José Leopoldo Amaya y esto lo puedo comprobar con el mismo distribuidor, a través del administrador que es Jaime Bernal. De esto también son conocedores algunos supervisores de ventas, como por ejemplo José Gabriel Cogollo y el mismo analista de la gerencia José de Jesús Pérez. Los hechos sucedieron de la siguiente manera:

primero lo de los descuentos con el señor Jaramillo, usted sabe que los presupuestos los asignan son los gerentes, José Leopoldo cuando arranca el mes le da a uno un presupuesto uno le va informando o el mismo se va dando cuenta a través del analista José Pérez, si se va o no gastando el presupuesto

(...)

En algunas oportunidades estos descuentos se hicieron con autorización o conocimiento del jefe, para ayudar a mí misma unidad o para jalar los resultados de la gerencia.... En muchas de estas negociaciones la hacemos nosotros como supervisores de ventas, pero hay otras en las que el gerente directamente con el socio señor Jaime Bernal a negociar...

El socio un día me requirió para que le pagáramos y Jaime Bernal se reunió con el gerente y el gerente le dijo que le iba a pagar, que a través de mi cuadráramos...Luego él dijo delante de todos mis compañeros que el informe que me iba a pasar es porque me sobre ejecuté, porque di descuentos y que yo los había autorizado...hace quince días aproximadamente , me dijo que nos reuniéramos con el socio para ver si cuadraban esa deuda con Mauricio el dueño del socio y con el administrador, estuvimos Jaime Bernal, el dueño Mauricio Bernal, el jefe Leopoldo y yo. “

Salta a la vista del anterior relato que el accionante acepta habersele realizado descuentos al socio JARAMILLO BERNAL y deja de presente que en algunas ocasiones las hizo él con autorización de su jefe, el gerente de ventas; aún más, precisó que muchas de esas negociaciones las hacen ellos, los supervisores de ventas; sostuvo además que la finalidad de los descuentos era ayudar a su unidad o para los resultados de la gerencia; así mismo deja al descubierto que su jefe, el gerente de ventas, en reunión con él y sus compañeros informó que pasaría un informe dando cuenta de los descuentos que el actor había autorizado, incluso hace alusión a que él -en compañía de su jefe- se reunieron con el socio para acordar el pago, llegando el gerente de ventas a decirle al socio que cuadrara con el actor para el pago; así mismo, se detalla que el demandante admite que el gerente les daba un presupuesto cuando iniciaba el mes y ellos, los supervisores, van informando si lo van gastando, o el gerente se da cuenta de ello a través del analista José Pérez.

Lo anterior se torna de gran importancia cuando lo confrontamos con el interrogatorio de parte absuelto por el demandante ante el A-Quo, pues en él indicó que si bien otorgó descuentos al socio Jaramillo y Bernal ello fue previa autorización del gerente, cuando en el acta de descargos aseguró que los supervisores realizaban los descuentos y en su caso, algunos fueron autorizados por el gerente de ventas, por ende habría que concluir que otros no contaron con esa autorización; alude en el interrogatorio desconocer las políticas de descuentos, no obstante si los otorgó al socio en comento; indicó no tener conocimiento del presupuesto por cuanto era potestad del gerente, pero también precisó que a él como supervisor le era asignado un presupuesto en el mes.

Ahora bien, dentro de la audiencia de trámite y juzgamiento se recibieron los testimonios de JOSÉ GABRIEL COGOLLO y LUZ ESTELA GARCÍA, esta última recepcionada a través de comisionado, en la cual manifestaron:

LUZ ESTELA GARCÍA indicó que laboró en la empresa accionada desde el 6 de junio de 1993 hasta el 7 de julio de 2017, conociendo allí al demandante, quien fue compañero de trabajo. La testigo sostuvo que ella pertenecía a la Gerencia Administrativa de Ventas, correspondiéndole vigilar el cumplimiento de las políticas de la compañía, y entre sus funciones debía recoger el paz y salvo de los distribuidores, cuya finalidad era que estos informaran las deudas que tuvieran pendientes por cualquier concepto. Relata que el distribuidor de los Municipios de Tierralta y Puerto Libertador, que era JARAMILLO Y BERNAL, nunca quería firmar el paz y salvo, por lo que citaron al representante legal de la citada sociedad y éste informa que tenía muchas deudas pendientes, alrededor de sesenta millones de pesos, ello motivó a que la testigo hiciera una visita a esta ciudad (Montería), Tierralta y Puerto Libertador con el fin de verificar lo que estaba pasando, *“me senté con el administrador de la sociedad JARAMILLO Y BERNAL, él me mostró el estado de cuentas, yo pasé el reporte y se hizo una investigación”*

Informó además la testigo que a cada gerencia de ventas, cada mes, se le asigna una plata y tienen un mes para ejecutarla, porque cada mes es borrón y cuenta nueva; las deudas del socio arriba enunciado surgen porque tenían descuentos pendientes de pagarle al distribuidor, pero indica que los descuentos no debían ser otorgados a los distribuidores ni a los socios, sino por el contrario eran para los detallistas y los clientes. Sostuvo que en el caso donde resultó involucrado el demandante *“Las gerencias de ventas tienen unas cuotas –presupuestos de ventas- y metas que cumplir, si llegaba el final de mes y no alcanzaban la meta de venta, le pedían al distribuidor hacer viajes extras y ellos luego les daban bonificaciones, lo que no estaba permitido; asegura que los descuentos que se debían hacer a los detallistas y clientes*

para los años 2013 a 2015 eran sobre la plata de cada mes. Precisó que los descuentos realizados a la compañía JARAMILLO Y BERNAL no hacían parte de la política de la accionada, ello por cuanto la compañía en mención era distribuidora y éstos tienen sus compensaciones como lo es el flete por llevar el producto desde Medellín a las diversas localidades que tienen asignadas, además de los pagos por contraprestaciones; así mismo aseguró la testigo que la política de descuentos era ampliamente conocida por todos, pues estaba publicada en carteleras, era enviada a los correos institucionales, cada semana sacaban volantes que repartían por todas partes. Precisó que la actuación del actor generó un perjuicio para la accionada porque le generó una deuda, un faltante de sesenta y siete millones de pesos que no tenía en su presupuesto asignado.

JOSE GABRIEL COGOLLO relató que conoció al actor porque, al igual que el testigo, se desempeñó como supervisor de venta, aunque realizaban su labor en diferentes territorios; indicó que como funciones del cargo les correspondía visitar clientes, cumplir un presupuesto de ventas, velar porque se cumplan los objetivos de la compañía; tiene conocimiento que en Montería se realizó un mal procedimiento por el Gerente de Ventas – JOSÉ LEOPOLDO AMAYA- en cuanto al manejo de los recursos que la compañía asignaba cada mes para el cumplimiento de las metas.

Informó el testigo que los supervisores de venta hacían análisis acerca de donde podían solicitar descuentos para clientes (tiendas), luego se le pedía al gerente para otorgar el descuento y éste lo autorizaba e impartía la orden al analista de venta; destacó que hay una política por la cual se ven imposibilitados para ejecutar sumas superiores a cierta cantidad por caja y por cliente; aseguró el testigo que dentro de la política de descuentos se tiene establecido que estos no se hacen a los socios sino a los clientes y estas mismas políticas establecían límites que los supervisores no podían superar, amén de que los supervisores de venta debían recoger las planillas de descuentos con la firma del cliente.

Acorde con lo expuesto por estos dos declarantes queda confirmado que en la sociedad accionada si existía una política conocida por los supervisores de venta, donde claramente se estipulaba la posibilidad de otorgar descuentos, pero dentro del presupuesto que les era asignado por la gerencia mensualmente y con unas tarifas que no podían sobrepasarse, además de que los referidos descuentos solo eran autorizados a favor de los clientes más no de los socios y/o distribuidores. Y el testimonio del señor COGOLLO no deja duda de que eran los supervisores de venta quienes determinaban a qué cliente se le podía otorgar el descuento y solicitaban la autorización para ello al gerente de ventas; en ese mismo sentido hay que concluir que el actor, efectivamente, conocía la política de descuentos, pues los

otorgó, solo que lo hizo a un socio y/o distribuidor -JARAMILLO Y BERNAL- a sabiendas de que no estaba autorizado para ello porque los descuentos solo se le concedían a los clientes, además, como lo confesó el mismo actor, ello lo hizo algunas veces con la autorización del gerente de ventas –JOSÉ LEOPOLDO AMAYA-.

Imperioso es destacar que la circunstancia de que el gerente de ventas, superior del actor, tuviera conocimiento de los descuentos concedidos al distribuidor, no subsana la irregularidad, sino que, en últimas, hace incurrir al gerente en la misma, tanto así que del interrogatorio absuelto por la representante legal de la accionada se desprende que el señor JOSÉ LEOPOLDO AMAYA, gerente de ventas de la accionada en Montería y superior jerárquico del accionante, fue despedido, entre otras, por estas mismas circunstancias.

No puede pasarse por alto que las relaciones laborales están regidas no solo por la ley sino por principios, entre ellos el de la lealtad, fidelidad y buena fe que rigen para empleadores y trabajadores; sobre este tópico se torna oportuno citar la autoridad de la Sala de Casación Laboral, que en sentencia SL 120-2022, Radicado 84698, MP Dr Jorge Prada Sánchez, sostuvo:

“En ese orden, y para verificar si la razón acompaña al accionante, importa recordar que esta Sala de la Corte en proveído CSJ SL, 23 oct. 2007, rad. 28169, adoctrinó sobre las nociones de fidelidad y buena fe-lealtad en los siguientes términos:

[...] procede la Sala a analizar los basamentos del ataque, para lo cual es preciso acudir a lo que la Jurisprudencia ha entendido por obligación de fidelidad y buena fe-lealtad.

LA OBLIGACIÓN DE FIDELIDAD.

Tiene dicho esta Sala de la Corte que “nuestra legislación consagra expresamente este deber de fidelidad, y debe entenderse a la luz del pensamiento moderno como sinónimo de probidad, lealtad, honradez y buena fe, que obliga por igual a los trabajadores y patronos. Se habla entonces de buena fe-lealtad, que se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente con su deber, en un sentido ético o moral, distinta de la buena fe –creencia que se refiere al campo del conocimiento” (sentencia de 21 septiembre de 1982, radicación 8650).

En fallo de 8 de noviembre de 1989, radicación 3416, sostuvo la Corte que el “Criterio rector es el de que el deber de lealtad obliga al trabajador a colaborar con el empleador y contribuir a que se obtengan los fines laborales de la empresa. La doctrina laboral extranjera se ocupa de este tema que recoge el derecho positivo y que consigna esta enseñanza: El deber de fidelidad se traduce, concretamente, en obligaciones que tanto son de hacer como de no hacer. Las obligaciones de hacer consisten, principalmente, en el deber de comunicar al empleador irregularidades, inmanencia de daños – además de prevenirlos-, etc., pero también por ejemplo en la prestación de trabajos extraordinarios en situaciones excepcionales (...) Entre las obligaciones de no hacer deben mencionarse las relativas a la omisión de competencia, a la discreción en cuanto a secretos de la empresa y a la no aceptación de sobornos. Algunas de esas obligaciones se han establecido legalmente. El intento del deber fidelidad se determina en gran parte,

por la formación (índole de las tareas) que ejerce el trabajador. Cuanto más alta es esta función mayor también el deber de fidelidad (...)”.

En providencia de 25 de septiembre de 2000, radicación 13722 adujo la Corte que “Y ello no podría ser de otra manera por cuanto la obligación de fidelidad para con el patrono, que de manera general incumbe a los trabajadores, no es más que una natural consecuencia de la ejecución de buena fe del contrato de trabajo, prevista explícitamente en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo. A diferencia de lo que pueda ocurrir en otros ordenamientos legislativos, en Colombia la buena fe no es simplemente un principio, sino que expresamente está consagrado tanto de manera general en el artículo 1603 del Código Civil como de manera específica en el artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo, y por tratarse de un precepto legal de carácter imperativo, debe la buena fe presidir la ejecución del contrato de trabajo; buena fe que obliga no sólo a lo que en el contrato se expresa "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella". Aparte de ello en la legislación nacional no solamente se consagró de manera expresa el deber de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, sino que, en total armonía con este deber legal, asimismo se impuso como una obligación general de los trabajadores la de "fidelidad para con el patrono". Este doble imperativo consagrado en la legislación de deberse ejecutar el contrato de buena fe y de estar obligados los trabajadores de modo general a observar "fidelidad para con el patrono", les impone el tener que ajustar su conducta a una regla ética que se revela en el total cumplimiento de sus obligaciones, no sólo a las que se expresan en el contrato "sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por ley pertenecen a ella". Aun cuando la doctrina al ocuparse del tema de la "fidelidad" del trabajador respecto de su patrono se ha centrado en las obligaciones que éste tiene de "no violar el secreto de la empresa" y "no competir deslealmente", ello no significa que otros aspectos de la relación laboral sean ajenos a este deber de obrar de buena fe, puesto que en el ámbito de las relaciones jurídicas esta buena fe con la que se debe ejecutar el contrato no es más que una concreta expresión de los usos sociales y una específica aplicación de valores jurídicos que informan la totalidad del ordenamiento positivo”.

LA BUENA FE - LEALTAD.

En providencia de septiembre 21 de 1982, radicado 8650, la Corte sostuvo que “la buena fe-lealtad es una noción de contenido ético específico que ha de ser tanto subjetivo como objetivo. < supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar: Más aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas, ni abusos ni desvirtuaciones>. O sea que se trata de una actitud personal ante los demás, consciente, responsable y recta. Sin embargo ha de medírsela también utilizando parámetros más o menos objetivos. <En la existencia o no de la buena fe nos (sic) los subjetivos los que deciden la valoración de la conducta; sino la conciencia axiológica de la comunidad cuya objetividad se afirma in (sic) un tipo o modelo de obrar que opera como el meridiano de toda conducta: la del hombre medio o, si se prefiere la terminología tradicional, el buen padre de familia(...) Nuestra legislación positiva tiene en cuenta, sin duda alguna, el carácter bilateral o recíproco de la buena fe-lealtad en el campo laboral, y preserva igualmente el ambiente general de armonía: El patrono <debe guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos> (CST. Art. 57-5º); está obligado a respetar toda clase de derechos que asisten al trabajador, y a no ofender en modo alguno su dignidad (ibídem art. 59-9º): El trabajador, por su parte, debe <guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros> y <comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducente a evitarle daños y perjuicios> (ibídem, art. 58-4 y 5º) (...) el deber de lealtad o de obediencia, como expresión de una dependencia jurídica- personal, no exige que el trabajador esté siempre y en todo de acuerdo con sus superiores. Estos se pueden equivocar como humanos que son, y es deber del inferior llamar la atención en tales casos. La dignidad del trabajador le impide alquilar su conciencia y renunciar a su personalidad propia,

mientras que de otra parte el sentido finalista que justifica a toda autoridad para que no sea despótica – incluyendo lógicamente a la autoridad patronal- debe tener en cuenta el bien común del grupo humano de que se trate”.

A la luz de estas enseñanzas, no luce equivocada la exégesis que el Tribunal imprimió a las normas que regulan las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en particular sobre las reglas previstas en los numerales 1 y 5 del primero, o las nociones de fidelidad laboral o buena fe-lealtad, dispuestos en los artículos 55 y 56 del mismo estatuto sustantivo, que le sirvieron de marco teórico para concluir en la demostración de la justa causa de despido, según lo preceptuado en el artículo 62, numerales 1 y 6 ibídem. Es evidente que con la falta de comunicación oportuna a su empleadora de la no ejecución del contrato de obra, incumplió la obligación de fidelidad con la enjuiciada.

El deber de fidelidad y buena fe en las relaciones de trabajo obliga al trabajador a cumplir no solo las obligaciones que el contrato expresa, sino también aquellos deberes que emanan de la naturaleza de la relación jurídica; es decir, les impone ajustar su conducta a una regla ética.

A juicio de la Sala, el actuar del actor no estuvo precedido de fidelidad y buena fe pues, aunque manifiesta que su intención fue ayudar a su compañero de trabajo para que accediera al pago del auxilio de cesantías, que no generarle un daño o perjuicio a su empleadora, quedó demostrado que luego de la presentación de tal documento, con conocimiento de que no se ejecutaría, optó por callar u omitir a Alpina S.A. la suerte de la ejecución del contrato. Con tal conducta, también dejó de honrar la obligación de evitar el entorpecimiento en las labores administrativas de la empresa y comunicarle oportunamente las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios”.

Acorde con lo anterior, no puede ser de recibo el argumento del apelante en el sentido de exonerar su responsabilidad al efectuar descuentos no autorizados a distribuidores y/o socios, por haber contado algunas veces con la autorización su, el gerente de ventas JOSE LOPOLDO AMAYA, o porque era del conocimiento del gerente de ventas los descuentos efectuados, pues lo trascendental es que con esa conducta transgredía una política impartida por la empresa y que era de obligatorio cumplimiento como lo dejan ver los testigos, y que generó una deuda a cargo de la accionada, pasando por alto el deber de obrar con buena fe y fidelidad frente a su empleador, que era la sociedad demandada.

Por otra parte, dentro de las pruebas documentales allegadas al expediente reposan actuaciones adelantadas por la accionada dentro de la investigación surtida por los hechos que conllevaron la desvinculación del actor, entre ellas las que militan a folio 216 y 217, consistentes en actas de información de llamadas telefónicas realizadas el 20 de abril de 2015 por el Director Regional de Ventas y Gerente Administrativo de Ventas de la sociedad demandada, con la finalidad de investigar la presunta responsabilidad de JOSÉ LEOPOLDO AMAYA, jefe inmediato del actor, en la existencia de deudas pendientes con socios y de viajes adicionales realizados para conseguir mejores resultados al cierre de algunos meses del año; indicando se comunicaron con Mauricio Bernal, propietario de la sociedad JARAMILLO Y BERNAL S.A., quien informó, al finalizar el mes lo llamaban para cargues

extras y se le cobraba tanto a JOSÉ LEOPOLDO como a JOSÉ VERGARA; que además se reunían y le prometieron a 31 de diciembre quedaba la deuda saldada.

También se da cuenta de la llamada realizada al señor Jaime Bernal, administrador del socio JARAMILLO Y BERNAL, quien sostuvo, en el último día del mes recibía llamadas de parte del **supervisor** o quien estuviera de encargado, debido que en algunas ocasiones el señor JOSÉ VERGARA se encontraba incapacitado, donde le otorgaron un descuento casi todo el año 2013, generalmente era el Supervisor quien solicitaba los cargues adicionales y con respecto a los cobros los trataba directamente con JOSÉ VERGARA; que entre los meses de mayo a junio de 2014 se reunió con el actor y su jefe inmediato en la oficina de ventas en Montería, donde se comprometieron a pagar la deuda a más tardar el 31 de diciembre del año 2014 a la sociedad JARAMILLO Y BERNAL.

Pues bien, las pruebas analizadas no dejan duda de la conducta cometida por el demandante, en lo relacionado al desconocimiento de las políticas de descuento impuestas por la sociedad accionada, al otorgar estos a distribuidores cuando solo eran autorizados a los clientes, conducta realizada durante los años 2013 y 2014 y que mantuvo en silencio el actor hasta que, atendiendo las gestiones de la accionada en conversaciones con el socio JARAMILLO Y BERNAL y la visita que hiciera la testigo LUZ ESTELA GARCÍA, fue descubierto. Oportuno es precisar, en cuanto al argumento expuesto por el apelante de que las referidas políticas fueron impuestas en el año 2015 y no podían serle exigibles al demandante, desde ya se advierte que realmente dentro del plenario no hay prueba de que las citadas políticas hayan surgido por primera vez en dicha anualidad, conclusión a la que creemos llega el apelante al detallar el pie de página visible en el documento denominado “PROCEDIMIENTO PARA EL MANEJO DE DESCUENTOS” a folios 256 a 262, donde se indica una fecha de agosto de 2015; sin embargo, el argumento del demandante se cae por su propio peso, porque si él otorgó descuentos en los años 2013 y 2014 es indudable que ya existía la política de descuentos, amén de que los testigos LUZ ESTELA GARCIA y JOSE GABRIEL COGOLLO son claros y contundentes al informar que los descuentos autorizados para los años 2013 a 2015 solo eran para clientes, y el último de estos al referirse a las causas que llevaron a la desvinculación del demandante, indicó que obedeció al mal manejo de estos recursos.

Ahora bien, la accionada al momento de culminar la relación laboral invocó la vulneración de diversas normas, entre ellas el artículo 72 numeral 5 del reglamento interno de trabajo, visible a folios 309 a 339, el cual consagra que es obligación del trabajador *“Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducente a evitarle daños y*

perjuicios”. Así mismo, pregonó el desconocimiento del artículo 74 numeral 29 que prohíbe a los trabajadores presentar los vendedores, faltantes en el valor de las ventas o presentar planillas falsas, o realizar promociones distintas a las autorizadas. El artículo 76 literal e), establece que son justas causas especiales de terminación unilateral del contrato de trabajo la presentación de planillas falsas, ofrecer promociones distintas a las autorizadas. Así mismo se planteó la vulneración del literal A numeral 6 del artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, norma modificada por el Código Sustantivo del Trabajo en su art 62 literal a) numeral 6 que reza “*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*”. Y frente a ello se planteó en sentencia SL 491-2022 MP OLGA YINETH MERCHÁN CALDERÓN, lo siguiente:

“Antes de incursionar en el estudio de los medios de convicción acusados, luce imperativo memorar que cuando se invocan varias causales de despido, basta con demostrar la existencia de una que tenga la identidad, mérito o fuerza para ser justa causa. Al efecto, la sentencia CSJ SL8643-2014, en la que se iteró la providencia CSJ SL, 20 oct. 2009, rad. 36558, dice:

(...) cuando se invoca para la terminación del contrato de trabajo con justa causa, un motivo o falta derivada de varias irregularidades o anomalías cometidas por el trabajador, basta con demostrar una de ellas, puesto que si la misma tiene la identidad o fuerza para configurar la causal alegada, como en esta oportunidad ocurre en relación con la negligencia grave de la demandante en el desempeño de sus funciones, sería esto suficiente para acreditar la justificación del despido y tener por legítimo el proceder del empleador.

En sentencia del 16 de octubre de 2008 radicado 35545, proceso contra la Embajada de Canadá en Colombia, en torno a esta temática, la Sala puntualizó:

“(...) Se da por asentado que los motivos aducidos por la Embajada para el despido del actor, fueron los consignados en la comunicación enviada el 11 de abril de 2005 por el Embajador de Canadá en Bogotá al demandante, visible a folios 17 a 19, la que a la letra dice:

(...)

De esta misiva queda al canto establecido que fueron varias las causales para el despido, la desobediencia de instrucciones, el incumplimiento de plazos, la falta de atención en la elaboración de documentos, y la falta de iniciativa en el cumplimiento de labores.

Tiene por establecido la jurisprudencia que para justificar el despido aunque concurren varias causales, basta dar por acreditada una con mérito para ser justa causa. (Resalta la Sala).

Por consiguiente, atendiendo el lineamiento jurisprudencial transcrito, cuando se atribuyen diferentes conductas como justas causas para finiquitar el vínculo laboral, bien sea por parte del empleador, ora por el trabajador, no es necesario abordar el estudio de las demás, ya que, como lo ha adocinado la Corte, con la comprobación de una sola falta o motivo que sea grave basta para tener tal decisión como justificada.

Por tanto, acreditada la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador con la conducta que desplegó el actor y la omisión de poner al tanto de la misma a su empleador generándole perjuicios económicos como fue una deuda de alrededor sesenta y siete millones de pesos, no hay duda de que se configuró una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo que lo unió con la accionada.

Finalmente, no hay discusión en cuanto a que la convención colectiva que regía las relaciones de la accionada con sus trabajadores, ofrecía la posibilidad de que el accionante interpusiera recurso de apelación frente a la decisión de terminar el contrato de trabajo tomada luego de adelantado el respectivo proceso disciplinario; así mismo, se detalla que dentro de la copia de la carta de terminación del contrato de trabajo que fue arrimada al proceso y está visible a folios 69 y 70 el actor anotó de forma expresa ***”Apelaré ya que no estoy de acuerdo de la decisión de la compañía”***, no obstante, es requisito impuesto por la normativa, que el recurso sea sustentado, y ello brilla por su ausencia en el plenario, pues el actor no acredita dentro del expediente haber cumplido y emitido escrito de sustentación del recurso que interpuso, lo que deja sin piso la vulneración al debido proceso que pregonar, pues indudable es que tenía la carga de cumplir los dos requisitos impuestos en la convención, interponer el recurso y sustentarlo, reiteramos, no se acreditó la sustentación mal podría pregonarse la afectación al debido proceso.

De conformidad con los razonamientos expuestos, relevada está la Sala de examinar los restantes problemas jurídicos, pues acreditado como está que el contrato de trabajo que unió al actor con la accionada culminó por una justa causa, no es dable pregonar que la desvinculación obedeció a una presunta limitación del demandante y por tanto, no hay reparos a la sentencia atacada, la que habrá de confirmarse.

6.4. Costas.

Atendiendo los resultados del recurso y la réplica de la parte demandada, se impondrán costas en esta instancia a cargo del demandante.

Y, como quiera que recientemente la Honorable Sala de Casación Civil (Vid. Sentencia STC1075-2021) ha señalado que las agencias en derecho se deben fijar en la providencia que resuelva la actuación que dio lugar a aquéllas, y no en actuación posterior, amén de que en Sala Especializada esta Corporación acogió tal criterio, se fijarán tales agencias en 1 SMMLV que, según el numeral 4° del artículo 5° del Acuerdo PSAA16-10554 de 2016

expedido por el Consejo Superior de la Judicatura, corresponde al tope mínimo para la segunda instancia en procesos declarativos en general.

VII. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Decisión Civil - Familia - Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Montería administrando justicia, en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

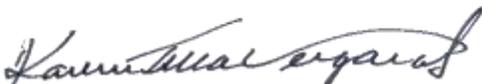
RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada atendiendo lo expuesto en la parte motiva de esta instancia.

SEGUNDO: Costas en esta instancia a cargo del demandante. Agencias en derecho en la suma indicada en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: Oportunamente vuelva el expediente al Juzgado de origen

NOTÍFIQUESE Y CÚMPLASE


KAREM STELLA VERGARA LOPEZ
Magistrada


CRUZ ANTONIO YÁÑEZ ARRIETA
Magistrado


PABLO JOSÉ ÁLVAREZ CAEZ
Magistrado