



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

SALA LABORAL

Medellín, octubre 20 de 2022

Radicado: 05001 31 05-014-2015-00361-00
Demandante: JHON JAIRO RAMOS RODRÍGUEZ
Demandado; DIANA CAROLINA PALACIO ROMÁN
Asunto: APELACIÓN DE SENTENCIA.
Tema: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO.

La Sala Sexta de decisión, presidida por el magistrado ponente DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN, e integrada por las magistradas MARÍA PATRICIA YÉPES GARCÍA Y ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ, procede a emitir sentencia dentro del proceso ordinario laboral de la referencia; decisión que se emite en forma escrita atendiendo a las disposiciones del artículo 13 de la ley 2213 de 2022.

Acreditados los presupuestos procesales y sin que se evidencian causales de nulidad que invaliden lo actuado, se procede a emitir la presente decisión.

ANTECEDENTES

Pretende el accionante se reconozca la existencia de un contrato laboral a término fijo que inició el 12 de agosto de 2013, en donde se pactó como salario mensual la suma de \$1.400.000, y terminó sin justa causa el 15 de septiembre de 2014 y en consecuencia se declare al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación del contrato sin justa causa y el reajuste de los aportes a la seguridad social.

Para respaldar sus pretensiones, indicó que suscribió contrato de trabajo a término fijo desde el 12 de agosto de 2013 con duración de un año, que el salario pactado

fue de \$1.400.000, que el 15 de septiembre de 2014 recibió carta de terminación de contrato con justa causa aduciendo 4 causales, dijo que ninguna de las causales tiene justificación jurídica ni fáctica, puesno se le realizaron descargos por ninguno de los hechos que se le imputaron para sustentar el despido. Finalmente, señaló que durante la relación laboral se le cotizó por el salario mínimo, pese a devengar una suma superior.

El A quo, consideró que el despido se realizó con justa causa, ya que, si bien, no todas las causales invocadas para dar por terminado el contrato se encuentran probadas, si se logró probar por parte de la demandada la causal “Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”, pues todos los testigos coincidieron en la falta de respeto que existió por parte del trabajador hacia el empleador, y con ello consideró vulnerada el respeto y lealtad mutua que debe existir en la relación laboral, en ese sentido absolvió de reconocer indemnización por despido injusto, condenando únicamente al reajuste de aportes a la seguridad social por el salario real devengado que ascendió durante toda la relación laboral a la suma de \$1.400.000.

Inconforme con la decisión fue recurrida por la parte demandante, quien consideró desacertada la conclusión llegada por el Despacho, indicando que le parece curioso que, si no hubo un proceso disciplinario antes por ninguna causal, se dé como creíble que sucedió el hecho por el cual se desatienden las prestaciones. Dijo que los testimonios de los testigos señalaron que los hechos con los cuales se dan por acreditados la causal de despido con justa causa indican que ocurrió un día viernes, sin embargo, cuando se verifica la fecha del despido se puede verificar que el mismo acaeció un miércoles, quedando sin credibilidad los dichos de los testigos.

Indicó que cuando se hace la ponderación de la prueba, se debe partir de hechos ciertos, y si se da por probada el incidente calumnioso e injurioso, la carta de despido debe decir cuál es el hecho calumnioso o injurioso, situación que no se dejó plasmada en la carta, es decir, se hizo de manera genérica. Finalmente, dijo que el

despido no es una sanción. Entonces si por el incumplimiento del horario hubo una suspensión, porque en virtud de ese supuesto hecho no hubo otra sanción.

La parte demandada presentó recurso únicamente sobre la condena en costas, solicitando se tenga en cuenta que en razón de la pandemia se ha visto gravemente afectada económicamente.

ALEGATOS

Concedido el término que establece el artículo 13 de la ley 2213 de 2022, el apoderado de la demandante presentó escritos indicando que la valoración de la prueba realizada por el a quo refiere falencias, pues en su sentir, el juez toma una decisión basada en indicios que extrae de la prueba testimonial, desechando lo que era desfavorable para la empleadora de dichos testigos, así, insistió, que la declaración del testigo Sergio Cuartas, que fue uno con los cuales el juez formó su convencimiento, manifestó haber presenciado la riña entre trabajador y empleador, indicando así mismo que solo va una vez a la semana y lo hace los días viernes, día que no coincide con la fecha del despido. Reiteró además que en la carta del despido se transcribe las causales por las cuales se le da por terminado el contrato, sin indicar de manera específica cuál es el hecho fundante de la decisión, situación que contradice las normas y jurisprudencia laboral.

CONSIDERACIONES

Sea lo primero indicar que en este caso se encuentran por fuera de discusión que 1) entre las partes suscribieron contrato a término fijo con duración de un año, en el que se pactó el inicio del contrato laboral el 12 de agosto de 2013, y una remuneración mensual por \$1.400.000 (tal y como fue aceptado en la contestación de la demanda y reposa contrato de trabajo en la página 11 y 12). 2) que el contrato de trabajo terminó por decisión unilateral del empleador el 15 de octubre de 2014, invocando justa causa para despedir (fl.14). 3) que las cotizaciones al sistema de seguridad social se realizaron con base en el salario mínimo (pág.145 a 159).

De conformidad con los recursos presentados por las partes, en esta instancia se discute si el demandante incurrió en la causal del numeral 2 del artículo 62 del CST que establece las justas causas para terminar el contrato de manera unilateral y si la terminación del contrato se realizó de respetando el debido proceso, para después verificar si procede la indemnización por despido injusto, se analizará también si procede la revocatoria de la condena en costas impuesta a la demandada.

En ese sentido, pasa esta Sala a verificar si el demandante incurrió en la falta que se le endilga y que dio por demostrada el juez de primera instancia

El numeral 2 del artículo 62 del CST establece como justa causa para despedir *“Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo”*

Ahora, respecto a la injuria, malos tratamientos que incurra el trabajador que establece la norma precitada, la H. Corte Constitucional ha estudiado el numeral siguiente al que se relaciona en la presente providencia, y que habla igualmente de injuria y malos tratos, en sentencia C- 299 de 1998, señaló:

Si bien los artículos 16 y 20 de la Constitución Política establecen que las personas son libres para actuar y expresarse, la ejecución de una agresión, mal trato o injuria en contra de otra persona, evidentemente configuran un hecho ilícito, un abuso o desbordamiento de los derechos de quien es agresor y la vulneración de los ajenos y, por tanto, traspasan los límites impuestos por la Constitución. Por tanto, la limitación a la libertad, que tiende a frenar su mal uso y pretende la defensa de los derechos de los afectados por estas conductas, encuentra su soporte en la Carta Política.

En el contexto laboral, aunque la legislación protege de manera amplia al trabajador en el pleno ejercicio de sus derechos desde la celebración del contrato, a través de su ejecución y hasta su terminación, no excusa conductas de su parte que, a más de ser inconstitucionales, entorpecen las relaciones de trabajo. Por tal razón, en el caso específico de la norma examinada, se faculta al empleador para terminar el contrato en los eventos

en que el empleado ejerza actos graves de violencia en contra de él, su familia, sus representantes o socios, vigilantes o celadores.

(...) no se puede considerar que al cometer un delito o una actuación reprochable en contra de la honra o la integridad física de una persona se está ejerciendo un derecho. Cuanto se presenta este tipo de situaciones en el marco de una relación laboral, la norma pretende sancionar con la terminación del contrato a quienes puedan agredir o lesionar a las personas allí indicadas y, esto se ajusta a la Carta Política, pues la Constitución no protege las conductas o comportamientos ilícitos.

Por su parte, la H. Corte Suprema de Justicia, frente a esta causal, señaló en sentencia SL 1114 de 2021:

Sobre el maltrato de palabra u obra como justa causa de despido en el cumplimiento de las labores o fuera del servicio por parte del trabajador contra el empleador o los miembros de su familia, la Corte en decisión CSJ SL, 27 nov. 2000, rad.14705, adoctrinó:

[...] en el C.S.T. se contemplan obligaciones para el empleador relativas a respetar y proteger la dignidad personal del trabajador (arts 57-5 y 59-9) y si no se incluyó una específica atinente al buen trato en general, sin duda ella se deriva con toda claridad del hecho de configurar justa causa para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, el maltrato inferido por el patrono contra éste o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferido dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste (Dcto 2351 de 1965, art 7-literal b., ordinal 2)

*Ahora bien, no se remite a duda que el maltrato a que aluden las pruebas referidas debe entenderse en su sentido usual, valga decir, como acción y efecto de maltratar o maltratarse o sea tratar mal a uno de palabra u obra y es de advertir también que el maltrato inferido por el trabajador dentro del servicio, es decir, en las labores o en aspectos inherentes a las mismas y aquel en que incurra el patrono en cualquier circunstancia, **no requiere del ingrediente de gravedad para que configure justa causa de despido**, cosa que si exige la ley en el evento de que el maltrato ocurra fuera del servicio por parte del empleado.*

Y debe aclararse que, a los contratantes, y particularmente al trabajador, les asiste la obvia posibilidad jurídica y humana de pedir, reclamar o exigir en modo respetuoso sus derechos, pero si bien es dable entender que pueden

hacerlo en tono firme o incluso enérgico, en modo alguno es admisible que utilicen la descortesía, el agravio o lo burlesco.

Descendiendo al caso concreto, se tiene que en la carta mediante la cual se le notifica la terminación del contrato por justa causa al trabajador se señala: “3. Por la injuria del trabajador con amenazas hacia sus jefes inmediatos, agresión verbal e intento de agresión física”. Estando dentro de la causal del CST artículo 62 literal a numeral 2, arriba ampliamente enunciado.

Se recibieron los testigos de Mauro Alejandro Montes Castaño (min. 1:34:00), José Danilo Marín Pérez (min. 1:42:40), Karla Geovana Orrego Caicedo (min. 1:50:30), Sergio de Jesús Cuartas Gómez (min. 1:52:00) y Juan Carlos Restrepo García (min.1:05:00) este último tachado de sospechoso por ser la pareja de la demandada. Quienes fueron claros en manifestar que el señor JHON JAIRO RAMOS, más o menos en los 3 meses anteriores a que se diera la terminación del contrato, estuvo generando muchos conflictos a nivel interno de la empresa, testigo Karla Orrego, indicó que constantemente tenía dificultades con él por ser quien se encargaba de la terminación del proceso de la empresa y verificar que las cosas se hicieran en debida forma, y que, una vez incluso la discusión fue de tal magnitud que Juan Carlos tuvo que interponerse porque JHON JAIRO intentó agredirla.

Por su parte, el señor SERGIO DE JESÚS CUARTAS GÓMEZ, quien manifestó prestar sus servicios de contador para la demandada de manera independiente, indicó que asiste a la misma una vez a la semana, y que para la época del despido del demandante le tocó presenciar uno de los viernes en que se encontraba en la empresa una discusión que se tornó cada vez más fuerte entre JHON JAIRO RAMOS y JUAN CARLOS, especialmente recuerda que JHON JAIRO le dijo despantalonado a Juan Carlos.

En lo que tiene que ver con el testimonio recepcionado al señor JUAN CARLOS RESTREPO GARCÍA ha de indicarse que la tacha per se no excluye la prueba del proceso, sino que requiere de un análisis más riguroso, en ese sentido, esta Sala al valorar la prueba testimonial en conjunto evidencia que los dichos de él se

encuentran en consonancia con lo manifestado por los demás testigos y además complementan los dichos del contador SERGIO CUARTAS, pues este indicó que el señor JUAN CARLOS y JHON JAIRO tuvieron una conversación muy subida de tono en donde en su sentir JHON JAIRO le faltó el respeto a JUAN CARLOS, y por su parte JUAN CARLOS indicó en ese mismo sentido, que tuvo una discusión en donde JHON JAIRO le faltó el respeto por no tener el dinero de la liquidación del contrato de trabajo e incluso lo amenazó diciéndole “yo me desquito y yo los pelo”.

Finalmente, el espacio temporal del hecho fundante del despido y la notificación de la terminación del contrato del que se adolece la parte demandante, esta Sala considera que no existe contradicción entre lo afirmado por el testigo SERGIO CUARTAS, en tanto, es claro que de los dichos de él se advierte que el hecho acaeció un viernes, sin embargo, tal y como lo indicó el señor JUAN CARLOS, al otro día del suceso hablando sobre lo sucedido con el abogado, éste le aconsejó tomar cartas en el asunto, porque era una clara falta por parte del trabajador y por ello la terminación no ocurrió el mismo día.

Con todo lo anterior, considera esta Sala que se encuentra debidamente probada la causal del artículo 62 numeral 2 invocada por la empleadora, pues es claro que entre el señor JHON JAIRO RAMOS y JUAN CARLOS RESTREPO, quien era su superior jerárquico existió discusión en donde el trabajador incurrió en maltrato verbal y amenazas.

A juicio de la Sala, contrario a lo afirmado por el apoderado del demandante, la decisión tomada por el A quo no se sustentó en indicios, pues es claro, que fue determinante la prueba testimonial practicada dentro del proceso y que tiene plena validez, máxime si se tiene en cuenta que en Colombia no existe tarifa legal para la demostración de los hechos que se alegan dentro de los procesos judiciales.

El apoderado demandante argumenta que dentro de la carta de despido no se plasman los hechos que dieron lugar al despido del actor, sin embargo, considera esta Sala que en el presente proceso si se indicó cuál fue la causal o motivo que dio

lugar a la terminación del contrato, ya que, aun cuando carece de técnica la carta que se notifica al trabajador, allí se le indicó que la decisión obedeció a la injuria y amenazas hacia sus jefes inmediatos, que como ya se indicó, quedó suficientemente probado.

Sobre del debido proceso que considera el apoderado de la activa se le vulneró, el mismo no fue alegado en las pretensiones ni los hechos de la demanda, postulando en la sustentación del recurso de apelación nuevas peticiones, sin que sea la oportunidad procesal para ello.

Sin embargo, ha de destacarse que, el apoderado invoca la sentencia C- 299 de 1998, sustentando que, desde dicha data, la H. Corte Constitucional ha exigido por parte del empleador garantizar el derecho de defensa y con ello el debido proceso al trabajador al que se le pretende dar por terminado el contrato. No obstante, esta Sala destaca que en la sentencia enunciada la H. Corte analiza el numeral 3 del literal del artículo 62 del CST, declarando la exequibilidad condicionada solo frente a esa causal.

Si se analiza para el caso particular, dice la H. Corte Constitucional que (...) *Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el **empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro**, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto".* (subrayas de la sala); que, en esta causa, tratándose de un hecho que no solo acaeció en horario laboral, sino que fue directamente reactivo en contra del superior y/o empleador, no habría lugar siquiera a verificar por parte del empleador la ocurrencia de ellos, pues fue éste partícipe de los mismos.

Al respecto, la H. Corte Suprema de Justicia ha indicado que el debido proceso sólo es exigible en aquellos contratos en los que se pacta o existe reglamento interno o convención colectiva que lo establece, situación en la cual se debe agotar dicho procedimiento; sin embargo, ha dicho también que al trabajador se le debe garantizar el derecho a la defensa, que se satisface cuando i) se le comunican los motivos concretos que dieron lugar a la decisión de terminación del contrato, sin que sea viable que el empleador posteriormente invoque nuevos hechos. ii) se respeta la inmediatez de la decisión con el hecho fundante del despido. iii) si los hechos se encuentren tipificados en las causales del CST. iv) en caso de existir, agota el procedimiento previo para despedir. v) le garantiza la oportunidad de rendir descargos o dar versión sobre los hechos (SL2351 DE 2020).

De las sub-reglas que establece la H Corte Suprema para entender que al demandante se le respetó el derecho de defensa, el apoderado de la activa argumenta que no se le agotó procedimiento, ni se le escuchó en descargos al trabajador; sobre el particular, ha de reiterarse que, sin existir procedimiento previo acordado entre las partes, no le es exigible al empleador agotarlo; y sobre la oportunidad de rendir descargos, en hechos como el presente, la H. Corte Suprema ha indicado (SL15245 de 2014, citada en SL2351 de 2020):

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

En ese orden de ideas, tal y como la Sala ya lo había anticipado, para el presente caso, la empleadora si indicó cuál fue la causal o motivo que dio lugar a la terminación del contrato, y que se encontró acreditada en primera instancia y ahora se confirma en esta.

Finalmente, en lo que tiene que ver con el recurso presentado por el apoderado de la demandada respecto de la condena en costas, esta Sala no ha de acceder a revocarla, por cuanto la misma es objetiva de conformidad con el artículo 365 del CGP, además sea de paso indicar que no existe prueba alguna que respalde las afirmaciones del togado, respecto de la condición económica de su representada y si su inconformidad es respecto del valor asignado por el A quo, este no es el momento procesal para recurrirlo.

Costas en esta instancia a cargo del demandante y a favor de la demandada, fijándose las mismas en la suma de \$500.000.

En mérito de lo expuesto, administrando justicia en nombre de la república de Colombia y por autoridad de la ley, el **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN, SALA SEXTA DE DECISIÓN LABORAL, Confirma**, en su totalidad la sentencia emitida por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Medellín.

Lo resuelto se notifica a las partes por Edicto. Se ordena la devolución del expediente al Juzgado de origen.

Los Magistrados,


DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN


MARÍA PATRICIA YEPES GARCÍA


ANA MARÍA ZAPATA PÉREZ



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA LABORAL


EDICTO VIRTUAL

La secretaría de la Sala laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín notifica a las partes la siguiente providencia:

Radicado: 05001-31 05-014-2015-00361-01
Demandante: JHON JAIRO RAMOS RODRÍGUEZ
Demandado: DIANA CAROLINA PALACIO ROMÁN
Tema: INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO
Decisión: CONFIRMA
Magistrado ponente: DIEGO FERNANDO SALAS RONDÓN

CONSTANCIA DE FIJACIÓN

Fijado hoy 24 de octubre 2022 a las 8:00 am, desfijado en el mismo día a las 5:00 Pm y se publica en la página web institucional de la Rama judicial por el término de 1 día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 idíbem. La notificación se entenderá surtida al término de fijación del Edicto


RUBÉN DARIO LÓPEZ BURGOS
SECRETARIO