



**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE MEDELLIN**  
**SALA QUINTA DE DECISION LABORAL**

Proceso:	Ordinario Laboral
Radicación:	05001-31-05-012-2018-00729-01
Demandante:	Flor Ángela García Trujillo
Demandado:	Deca Publicidad S.A.
Asunto:	Apelación Sentencia
Procedencia:	Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín
Magistrada ponente:	Sandra María Rojas Manrique
Temas:	Despido

**Medellín, abril veintinueve (29) de dos mil veintiuno (2021)**

En fecha, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, integrada por los magistrados VICTOR HUGO ORJUELA GUERRERO, CARLOS JORGE RUIZ BOTERO y SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE, como magistrada ponente, procede, de conformidad con el artículo 15 del decreto 806 de 2020, a decidir el recurso de apelación interpuesto por el apoderado de la demandante, respecto de la sentencia proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, el 24 de febrero de 2021, dentro del proceso ordinario laboral instaurado por la señora FLOR ÁNGELA GARCIA TRUJILLO en contra de DECA PUBLICIDAD S.A.S. Radicado 05001-31-05-012-2018-00729-01.

**1.- ANTECEDENTES**

### **1.1.- DEMANDA**

La señora FLOR ÁNGELA GARCIA TRUJILLO, llamó a juicio a la sociedad DECA PUBLICIDAD S.A.S, pretendiendo que se declare que entre las partes se celebró un contrato de trabajo a término fijo de un año, a partir del 02 de enero de 2018; se declare que fue despedida unilateralmente y sin justa causa el 30 de junio de 2018, en consecuencia, se condene a la accionada al pago de la indemnización por despido injusto, al pago del auxilio de transporte y al pago de las prestaciones sociales, vacaciones e indemnización, con base al promedio de salario variable devengado mes a mes durante el tiempo laborado.

En respaldo de tales pedimentos, se expuso, en resumen, que la señora Flor Ángela García Trujillo, laboró para Deca Publicidad S.A.S., a partir del 6 de septiembre de 2017, inicialmente con un contrato verbal hasta el 31 de diciembre de 2017 y a partir del 2 de enero de 2018, las partes suscribieron un contrato a término fijo de un año, pactándose como remuneración básica \$900.000 mensuales, y adicionalmente se pactaron comisiones como modalidad de salario variable, constitutivo de remuneración ordinaria, que la actora se desempeñó como ejecutiva comercial, señalándose que entre el salario y las comisiones, la demandante devengó un salario promedio mensual de \$2.045.000.

Se expuso que el 2 de mayo de 2018, en reunión de evaluación de una actividad comercial de la empresa, se presentó una apreciación divergente entre la accionante y su jefe inmediato, Juan Diego Zuluaga, quien se disgustó y se alteró, por lo que la señora García Trujillo para evitar una discusión incómoda e infructuosa, optó por retirarse, sin que ello haya implicado violencia, injuria, maltrato, un trato soez o indisciplina, como erróneamente lo quiso calificar el empleador.

Finalmente se adujo, que la demandante fue despedida el 15 de junio de 2018 a partir del 30 de junio de dicha calenda, argumentándose justa causa, pero de manera general y abstracta, sin especificación clara de la presunta falta grave, pues en la carta de despido simplemente se transcribió el artículo 7 del decreto 2351 de 1965, sin efectuarse de manera previa un debido proceso, pues la accionante no fue convocada a descargos, ni se le dio la oportunidad de acompañarse para su defensa.

## **1.2.- CONTESTACIÓN**

Al dar respuesta a la demanda, la sociedad **DECA PUBLICIDAD S.A.S.**, se opuso a las pretensiones y, en cuanto a los hechos, aceptó la relación laboral, aclarando que existió un primer contrato que fue terminado y liquidado a entera satisfacción de la demandante y se suscribió un segundo contrato a término fijo inferior a 1 año, cuya vigencia se fijó del 2 de enero de 2018 al 15 de diciembre del mismo año, igualmente aceptó como cierto el cargo desempeñado por la actora y la remuneración pactada, pero precisando que el salario promedio de la trabajadora fue de \$1.643.728 y no la suma por ella indicada, sosteniendo que no es cierto lo referente a la reunión del 2 de mayo y el despido, pues señala que el 9 de mayo de 2018, se citó a la trabajadora a la oficina del jefe, con el fin de buscar correctivos y hacer llamado de atención por escrito, teniendo en cuenta el incumplimiento por parte de la trabajadora de las obligaciones contractuales y legales y en vista de que la situación no mejoraba y contrario a ello, cada día se hacía más insostenible, se volvió a citar a la demandante el 15 de junio de 2018, a la oficina del jefe encargado, con el fin de volver a ser escuchada en relación a los mismos hechos que se venían presentando, se evidenció la falta de interés de la misma en querer corregir las conductas constitutivas de indisciplina, falta de respeto y alteración del ambiente laboral, por lo que se optó por terminar el contrato de trabajo, exponiéndose de forma extensa los motivos que dieron lugar a la finalización del vínculo en la carta de terminación de dicho contrato.

En su defensa propuso las excepciones de inexistencia de la obligación de liquidar y pagar indemnización por despido atribuible al empleador; inexistencia de la obligación de pagar la indemnización moratoria; buena fe; prescripción; compensación: excepción innominada e imposibilidad de condena en costas.

### **1.3.- SENTENCIA DE PRIMER GRADO.**

El Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, al que correspondió el trámite de la primera instancia, decide el litigio mediante fallo proferido el 24 de febrero de 2021, por medio del cual condenó a Deca Publicidad S.A.S, a pagar a la señora Flor Ángela García Trujillo, como mayor valor adeudado de la reliquidación de las prestaciones sociales y por concepto de auxilio de transporte la suma de \$1.965.916; declaró probada de oficio la excepción de pago, respecto a la suma de \$905.753; declaró que la terminación de la relación laboral se dio por justa causa imputable a la trabajadora; absolvió a la demandada de las demás pretensiones y condenó en costas a la accionada.

### **1.4. RECURSO DE APELACION**

Dentro de la oportunidad procesal el apoderado de la demandante interpone el recurso de apelación, respecto a la declaratoria de la justeza del despido de la demandante, indicando que como bien se argumentó por la juez, la actora demostró su despido y era a la parte demandada a quien le correspondía demostrar la justeza del despido, no compartiendo la apreciación de la Juez en torno a que hubo demasiada prueba a favor de la demandada, cuando brilla por su ausencia cual fue la tipificación de la causal en que incurrió la actora, pues el artículo 2º que planteó la juez, acto de violencia, o la injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurrió la actora no se ve, la conducta de la misma resulta irrelevante y no puede tenerse como grave para ameritar el despido, en el proceso nunca se argumentó cual fue la falta, la argumentación siempre fue general. Sostuvo que se habló de reuniones y la mayor claridad la dio la testigo Jeniffer que en su testimonio dijo que en la presunta reunión ya estaba

determinada la decisión, ya estaba elaborado el texto que le presentaron a la demandante para firmar, entonces no hubo ningún conversatorio, ni ningunos descargos, a la trabajadora no la convocaron para que enfrentara descargos, sino para que fuera a notificarse de una decisión, entonces no hay prueba contundente que amerite señalar que la actora incurrió en una falta grave, siendo la demandante la parte débil de la relación laboral, presentándose al proceso jefes y personas de la administración, de manejo y confianza de la empresa, que dieron un testimonio amañado, siendo muy evidente el caso del ultimo declarante, que está por fuera y simplemente declara que eso fue lo que le dijeron, que eso fue lo que conversó, pero no le consta, por lo que solicita se revoque esta parte de la sentencia.

### **1.5. ALEGATOS DE CONCLUSION**

Dentro de la oportunidad procesal pertinente presentó alegatos de conclusión la apoderada de la sociedad demandada, solicitando, se validen los valores fijados por la juez de primera, decisión que si bien fue compartida íntegramente por ella, luego de realizada la audiencia, encontró que se arrojan diferencias aritméticas, advirtiendo que las cifras y valores indicados por la Juez, los cuales pudieron constatarse una vez revisado el audio, ya que en virtud a la oralidad e inmediatez se hace imposible validar los mismos, encontrando que el valor que debió declararse corresponde a \$1.245.749 y no de \$1.965.916, como lo fijó el despacho.

En lo demás, y atendiendo las pruebas practicadas en la audiencia y las consideraciones expuestas por la juez de primera instancia, solicita se confirme la decisión, en tanto que quedó demostrado que existió una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por parte de la empresa demandada con la demandante, al evidenciarse, no solo del material probatorio aportado con la contestación de la demanda, sino de lo extraído del interrogatorio de parte, que existió una conducta reprochable por parte de la señora Flor García Trujillo, comportamiento que reconoció en dicho interrogatorio y frente a la cual se ratificó.

## **2. CONSIDERACIONES**

### **2.1.- COMPETENCIA DE LA SALA**

Inicialmente, debe advertirse que, en virtud del principio de consonancia, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, entendiendo que las partes quedaron conformes con los demás aspectos decididos; de conformidad con el artículo 57 de la Ley 2ª de 1984; los artículos 10 y 35 de la Ley 712 de 2001, que modificaron los artículos 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

### **2.2. PROBLEMAS JURIDICOS**

Deberá la Sala Determinar:

¿Si es procedente revocar la sentencia proferida en primera instancia por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en cuanto absolvió a la sociedad demandada del reconocimiento y pago de la indemnización por despido injusto, verificando para tal fin, si Deca Publicidad S.A.S finalizó el contrato de trabajo a la demandante, amparado en una justa causa para ello?

### **2.3. TESIS**

El problema jurídico se resuelve bajo la tesis según la cual la relación laboral existente entre las partes, finalizó con justa causa, en tanto que el empleador Deca Publicidad S.A.S, demostró la existencia de la misma, razón por la cual, es procedente CONFIRMAR la sentencia apelada, como se explica:

### **2.4. HECHOS NO CONTROVERTIDOS EN LA INSTANCIA**

Encuentra la Sala que no son objeto de controversia los siguientes supuestos fácticos, los cuales se hallan acreditados:

- Que la sociedad Deca Publicidad S.A.S y la señora Flor Ángela García Trujillo, suscribieron un contrato de trabajo a término fijo, con fecha de inicio del 2 de enero de 2018 y fecha de finalización el 15 de diciembre de 2018 (folios 23 a 27 del expediente digital).
- Que la sociedad Deca Publicidad S.A.S., mediante comunicación del 15 de junio de 2018, informó a la accionante la terminación del contrato de trabajo a partir del 30 de junio de la misma anualidad (folio 31 expediente digital).

## **2.5. PREMISAS NORMATIVAS**

### **Indemnización por despido sin causa legal o justa**

El ordenamiento sustantivo laboral colombiano no consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, entendida como el derecho del trabajador a la permanencia en el cargo, salvo para aquellos que se encuentran amparados por algún fuero de estabilidad reforzada constitucional o legal. Por lo tanto, el empleador está facultado para terminar el contrato sin justa causa con el pago de la indemnización tarifada por el legislador en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo o con justa causa bajo las causales previstas en el artículo 62 literal A) del Código Sustantivo de Trabajo.

A este respecto la Corte Constitucional en la sentencia T445 de 2014, precisó: *“La estabilidad laboral precaria es característica de los trabajadores que ocupan cargos de libre nombramiento y remoción. Éstas personas pueden ser despedidas sin que el empleador demuestre la existencia de una justa causa y sin que tenga que indemnizarlas dada la amplia discrecionalidad de la que goza. La estabilidad laboral impropia suele acompañar a todo contrato laboral. A través suyo se busca proteger al trabajador de un despido injusto, pues el*

*empleador sólo está autorizado para terminar la relación laboral cuando existe una justa causa para tal efecto, o cuando ante la ausencia de una, indemniza adecuadamente al trabajador. Finalmente, la estabilidad laboral absoluta o reforzada, hace relación a que el vínculo laboral sólo puede ser terminado por el empleador ante la existencia de una justa causa sin importar si el contrato de trabajo es a término fijo o indefinido. De lo contrario, el despido se torna ineficaz y se debe reintegrar al trabajador en los casos en que resulte pertinente. La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen los trabajadores que se encuentran en una situación de vulnerabilidad a permanecer en el trabajo y a gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral”.*

A su vez, el artículo 7° del Decreto 2351 de 1965, regula las justas causas de despido:

*Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:*

*A) Por parte del patrono:*

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. 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.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.*



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.*

7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*

8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*

9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.*

10. *La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*

11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*

12. *La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*

13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*

14. *El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. *La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.*

*El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.*

*En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.*

Ahora, el despido con justa causa está sometido a la formalidad establecida en el párrafo del artículo 62, esto es *“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.”*

Respecto al tema, en la sentencia SL589 del 26 de febrero de 2020 (66993), se anotó:

*“Conviene memorar, que la comunicación con la cual se termina el contrato de trabajo, solo acredita el despido, pero no los motivos atribuidos que deben ser probados, tal como aleccionó esta Corporación en sentencia CSJ SL1680-2019:*

*No debe perderse de vista que esta Corporación ha sostenido en innumerables oportunidades que en estos asuntos concierne a la parte accionada la carga de demostrar la justeza del despido. Es decir, que una vez aprobado por el demandante el hecho del desahucio —lo cual se cumplió cuando adosó la carta de despido y el demandado asintió tal hecho en la contestación-, a la parte accionada le compete acreditar la ocurrencia de los motivos argüidos como justa causa para la terminación del vínculo laboral, no siendo suficiente para dichos efectos lo previsto en la carta de despido, en la medida en que este elemento probatorio por sí solo, no es capaz de demostrar la existencia de los hechos allí invocados, razón por la que es menester que se complemente con otros medios de convicción:*

*(..) para la autoridad judicial ello no es suficiente para acreditar los hechos que allí se le atribuyeron al actor, y esta aserción, además de que no es desvirtuada por la censura, la comparte íntegramente la Corte, toda vez que, como se ha dicho en otras oportunidades, lo manifestado allí constituyen los motivos de la decisión del empleador, pero por sí solo, no demuestra la existencia de los mismos, sino que las imputaciones al trabajador deben estar soportadas en otras pruebas del proceso que acrediten la existencia de los hechos. (CSJ SL33535, 26 ago. 2008).”*

## **2.6. CASO CONCRETO**

Como se indicó anteriormente, no existe discusión alguna en torno a la existencia de la relación laboral entre la demandante y la sociedad Deca Publicidad S.A.S., de la cual da cuenta el contrato de trabajo a término fijo que suscribieron las partes,

con fecha de inicio del 2 de enero de 2018, situación que adicionalmente fue aceptada por la sociedad accionada.

Corresponde a esta Sala de Decisión Laboral determinar si la terminación de la relación laboral de la accionante por parte de Deca Publicidad S.A.S., se dio con fundamento en una justa causa, tal y como lo sostiene la sociedad llamada a juicio.

Con dicha finalidad, debe indicarse que a folio 31 del expediente digital reposa la carta de terminación del contrato de trabajo, que le fue entregada a la actora, la cual tiene fecha del 15 de junio de 2018, misiva en la cual se indica:

*“Ante la imposibilidad de generar un cambio en la conducta de la empleada **FLOR ÁNGELA GARCIA**, hacía el director creativo de la empresa, nos vemos en la necesidad de dar por terminada la relación laboral vigente entre las partes.*

*Tomamos la decisión de desvinculación, basados en los artículos 62 y 63 del código sustantivo del trabajo y el contrato laboral firmado entre las partes, donde se establecen los motivos o justificaciones para dar por terminada unilateralmente la relación laboral. “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”.*

*Acciones tan simples como un saludo, una disculpa o un acercamiento laboral, no han venido de su parte en más de 30 días, desde el primer incidente, atentando con la sana convivencia y generando desequilibrio en el clima laboral.*

*La inadecuada relación entre las partes dificulta el proceso comercial y laboral dentro de la compañía, esto ha hecho que con toda justificación el director creativo exija un cambio de personal.*

*Todo lo anterior con el fin de comunicar a la empleada que daremos por terminada la relación laboral que está actualmente vigente entre las partes.*

*El contrato se dará por terminado el 30 de junio del presente año, donde al finalizar la jornada deberá realizarse la entrega total del cargo con sus respectivos procesos y acciones futuras con la gerencia comercial. Este mismo día se realizara la liquidación pertinente en materia (sic) de salarios y prestaciones sociales”.*

Revisado el contrato de trabajo suscrito por las partes, se observa que en la cláusula quinta, las partes convinieron lo siguiente:

*“Son justas causas para dar por terminado el presente contrato en forma unilateral, las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7° del decreto 2351 de 1965; y además, por parte del empleador, las siguientes faltas que para el efecto se califican como graves: ...g) todo acto de violencia, injuria, insultos o malos tratos en que incurra el trabajador en desempeño de sus labores, contra el personal del contratante, de contratistas o del empleador... ( subraya intencional)*

Del análisis de los anteriores documentos, se tiene que la sociedad accionada fundamenta jurídicamente la determinación de finiquitar el vínculo laboral con la demandante, en una justa causa, calificada como grave en el contrato de trabajo, como lo es “*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*”, precisando que la misma se apoya fácticamente en la conducta de la empleada hacia el director creativo de la empresa, consistente

en la omisión del saludo, la negativa de pedir disculpas y la falta de acercamiento laboral que se dio por mas de 30 días y que aduce el empleador afectó la sana convivencia, produce desequilibrio en el clima laboral y dificulta la relación comercial de la empresa.

De ahí que no resulta acertado afirmar que del contenido de la comunicación no es posible conocer cuales son los actos que constituyen la conducta que se reprocha y que da lugar a la terminación del vínculo contractual, tal y como lo afirma el apelante, pues de la comunicación misma se desprenden los hechos que dan lugar al despido.

Ahora bien, sobre la ocurrencia de tales hechos, debe señalar la Sala que de la valoración de la prueba en su conjunto, se deduce que están plenamente acreditados las situaciones que dieron lugar a la finalización de la relación laboral, los cuales fueron conocidos previamente y aceptados por la actora.

El señor Juan Diego Zuluaga Mejía, representante legal de la sociedad accionada, manifestó en el interrogatorio de parte que *“días después de un montaje en plaza mayor, en el cual tuvimos unos inconvenientes de montaje, tuvimos una reunión interna en la empresa para hacer un análisis de lo que había sucedido dentro del montaje como tal y con los clientes, hubo una diferencia de opiniones entre flor y yo, yo en ese momento era el director creativo de la empresa y tenía que ver directamente con ella tanto para labores de diseño, como comerciales y de producción, se hizo una reunión estaban varias personas de la empresa, hubo una diferencia de opiniones, la señora tomó la decisión de pararse, yo le dije Flor hágame el favor, venga que necesito que terminemos de hablar, ella cogió y se fue y me dejó simplemente hablando delante el resto de los empleados, esa fue la situación”*

Ante la pregunta que se le hiciera al señor representante legal de Deca Publicidad S.A.S, referente a porque falta, específicamente, se terminó la relación laboral de la demandante, sostuvo: *“la señora Flor tuvo diferentes roces no solamente conmigo, sino con diferentes personas de la empresa, en ese momento eran 10 empleados incluyendo los 2 socios, y hubo roces con diferentes personas de la empresa, eso hizo que la relación se fuera deteriorando*

*particularmente conmigo y en esa reunión simplemente se desencadenó lo que tarde o temprano se iba a desencadenar, lo que pasó de ahí en adelante era algo que pienso no debe hacer ningún empleado que es dejarle de hablar a su superior, duramos más o menos un mes sin que ella me dirigiera la palabra, sin que ella me saludara, entonces eso hizo que la situación se volviera insostenible, hubo 2 llamados de atención, se llamó a la señora, se le planteó la problemática y demás ella lo firmó, haciendo caso omiso a lo que se le solicitó que mejorara como empleada y eso desencadenó finalmente que después de un mes del altercado se tomara la decisión de prescindir de sus labores”.*

Por su parte la señora Flor Ángela García Trujillo, refirió en su declaración que le hicieron dos llamados de atención por escrito, *“el llamado fue porque ocurrió un hecho en una feria de las dos ruedas, ese día yo llegue en la mañana y fui a la oficina de Juan Diego, estábamos hablando de lo que paso dos días después de la feria y yo no estuve de acuerdo con él en algo y simplemente lo que hice para no ser grosera fue salirme de la oficina y él me llamó cuando yo ya estaba saliendo y yo la verdad no fui, porque no me sentía a gusto en lo que estábamos en desacuerdo, simplemente salí de la oficina y ya”.* Posteriormente, respecto al segundo llamado de atención manifestó *“estábamos en la oficina me dijeron no Flor es que no te hablas con Juan diego, tal cosa, entonces debes cambiar la actitud y me hicieron el llamado de atención, está bien, querían que yo le pidiera disculpas a Juan Diego, pero para mí no fue tampoco algo tan grave de decir voy a pedirle disculpas, porque en el llamado de atención decía que no lo saludaba, nosotros llegábamos siempre a las 7:30 am, 7 am, él llegaba a las 8 de la mañana todos los días y entraba por las oficinas, él no saludaba, simplemente yo tampoco saludaba, el que llega saluda por decirlo así y ya ese era como que por lo que no saludaba, ni le pedí disculpas, por eso me hicieron el llamado de atención, ya la segunda vez fue que no cambie la actitud, me hicieron el llamado de atención, firmé el llamado de atención y después tipo 1 hora, volvieron y me llamaron a la oficina y me pasaron la carta de despido”.*

La señora Jennifer Piedrahita Calderón, testigo presentada por la sociedad accionada y quien fungió como jefa inmediata de la demandante, dio cuenta de la ocurrencia de los hechos relatados por el representante legal de la sociedad accionada y de la demandante, manifestando en su declaración que tuvo una

reunión en la oficina con sus jefes y la demandante, que hablaron de varios temas, que estaban hablando de la feria y hubo un desacuerdo, a Flor no le gustó y salió, se fue y los dejó ahí en la reunión. Igualmente indicó que cuando salieron de la reunión Flor tenía una actitud como de rabia, no se le podía hablar ni nada y las cosas quedaron así, que la demandante empezó a llegar muy seria todos los días, no daba como para hablar, y que le habló a Flor y le dijo que esa no era la forma y lo que ella le respondió que no estuvo de acuerdo y era mejor que se hubiera retirado, porque si no hubiera sido peor.

El extremo pasivo de la relación procesal presentó también como testigo al señor Diego Armando Maya, mismo que indicó que trabaja en Deca Publicidad, que es el coordinador de producción y montajes, testigo que a juicio de la Sala no aporta elementos de convicción al debate probatorio, como lo destaca el apelante, en tanto, señaló que no trabajaba en la misma área de la demandante, que se enteró que la demandante tuvo discusiones con Juan Diego Zuluaga, no obstante no estuvo presente, que no sabe si la actora tuvo llamados de atención, pues no tiene funciones administrativas pero que si hubo comentarios y refirió que no se mantiene en la oficina, que es de las personas que le toca trabajar mucho en la calle, que nunca tuvo roces con la señora Flor Ángela, pero si se notó la falta de dialogo y de interés de hablar con los compañeros y con las personas, debiéndose concluir que el declarante no tiene constancia directa de las situaciones que se presentaron.

De los interrogatorios referenciados y del testimonio de la señora Jeniffer Piedrahita, es posible determinar, sin dubitación alguna, el hecho que constituyó la justa causa invocada por la sociedad accionada para finalizar el vínculo contractual, presentándose igualmente una confesión por parte de la señora Flor Ángela García Trujillo, quien reconoció que ante un desacuerdo con el señor Juan Diego Zuluaga Mejía, abandonó el lugar donde se encontraban reunidos y pese a ser requerida por su superior para que no se retirara lo hizo, justificando su actuar en que no se sentía a gusto y que lo hizo fue para no ser grosera, desconociendo que por el contrario, con el desacatamiento de la orden de no retirarse, en

presencia de otros empleados, incurrió en un acto de grave indisciplina, siendo claro que el acto de dejar solo a su jefe cuando este le está hablando en el marco de la evaluación de una actividad laboral, constituye, flagrantemente, una conducta de grosería e irrespeto con su superior, que se encontraba estipulada dentro del contrato de trabajo, como causal justa para la terminación del vínculo contractual por parte del empleador, sin que pueda el Juez Laboral legitimar esa conducta, que el empleador calificó previamente como grave.

Ahora bien, el despido no constituye una sanción disciplinaria y por ende no se requiere el agotamiento del debido proceso establecido en el artículo 115 del Código Sustantivo de Trabajo, sin que se pueda desconocer que siguiendo los lineamientos de sentencia SU449 de 2020, el trabajador tiene mínimamente el *“derecho de ser oído o de poder dar la versión sobre los hechos, antes de que el empleador ejerza la facultad de terminación”*,

En el sublite se, se acreditó tanto con la prueba testimonial, como con la prueba documental que la señora Flor Ángela, tuvo la oportunidad de pronunciarse respecto a los hechos, dado que se le realizaron dos llamados de atención escritos, el primero el día 9 de mayo de 2018, folio 28, en el cual se le indicó: *“Ante los continuos incidentes que terminan en discusiones con compañeros de trabajo y del área administrativa, es necesario dejar por escrito el llamado de atención con el fin de buscar un correctivo y una actitud diferente de sus parte para que el entorno laboral no se vea afectado. Es claro que la cantidad de incidentes han aumentado y las reacciones han sido cada vez más fuertes de su parte y es el momento de solicitarle un cambio de actitud. Este llamado se realiza después de presentarse un incidente de muy mal gusto con el Director creativo, donde en medio de una conversación corriente de trabajo y ante dos puntos de vistas diferentes, la empleada se levanta de la mesa y deja hablando solo al interlocutor. Es claro anotar que el director creativo a su vez es socio de la empresa y manifiesta que la actitud fue sumamente grosera y que pasados los días la actitud no ha mejorado”*.



En el segundo llamado de atención efectuado más de 36 días después, el 15 de junio de 2018, se le indicó a la demandante *“Como es de conocimiento de las partes, en los primeros días del mes de mayo se suscitó una discusión entre la ejecutiva comercial **Flor Ángela García** y el Director Creativo (quien a su vez es socio de la empresa) **Juan Diego Zuluaga**, en donde hubo una reacción muy descortés por parte de la empleada, lo cual llevó a realizar un llamado de atención por escrito buscando una actitud de cambio. Pasado más de un mes del incidente laboral, la empleada no ha tenido ningún acercamiento con el directivo para buscar una solución al inconveniente y por el contrario la situación ha llegado al punto que no existe comunicación entre ellos (no hay relación cortes o comunicación laboral alguna). Cabe anotar que dentro de los procesos comerciales es absolutamente necesario que todos los miembros del departamento comercial, estén comunicando al departamento creativo los requerimientos solicitados por los clientes y las indicaciones puntuales a las actividades a desarrollar. Teniendo en cuenta el proceso comercial y la sana convivencia dentro de la empresa, nos vemos en la obligación de realizar un último llamado de atención a la ejecutiva comercial, considerando su actitud como extremadamente negativa, ya que afecta los procesos institucionales y consideramos que está dando un mal ejemplo a los compañeros de trabajo, generando desequilibrio en el clima laboral”*.

De otra parte, la demandante confiesa que, en efecto, después de ocurridos los hechos, recibió los referidos llamados de atención, que se le pidió inicialmente un cambio de actitud pero no reconoció la falta cometida y contrario a ello, consideró que no era de tal entidad para pedir disculpas, así las cosas, según se demostró optó mejor por realizar su trabajo en forma aislada, sin dirigir palabra alguna a su superior mediato y socio de la empresa, por más de 30 días, con lo cual se acredita que la demandante si fue escuchada luego de la falta y previo al despido, no obstante mantuvo su conducta, en desconocimiento del deber de obediencia que es propio de la relación laboral subordinada, de ahí que dada la respuesta desfavorable de la demandante en torno al conflicto suscitado, el empleador podía a tomar la decisión de terminación del vínculo aún en la misma fecha en que se efectuó el segundo requerimiento.

Bajo el anterior escenario, concluye la Sala que el empleador Deca Publicidad S.A.S., acredita que la terminación del contrato laboral de la demandante estuvo amparada por una justa causa, razón por la cual deberá confirmarse la sentencia de instancia.

Finalmente, respecto de la solicitud elevada por la procuradora judicial de Deca Publicidad S.A.S, en los alegatos de conclusión, tendiente a que se revisen los valores ordenados en primera instancia por el reajuste de la liquidación de prestaciones sociales y auxilio de transporte, debe indicarse, que ello no resulta procedente, en tanto la Sala no tiene competencia para ello, dado que sobre ese punto ninguna de las partes manifestó inconformidad en el momento procesal pertinente, no siendo de recibo la argumentación de la togada en cuanto a la imposibilidad de verificar dichos cálculos en virtud de la oralidad e inmediatez, pues es claro que la apoderada pudo solicitar a la Juez un término prudente a efectos de verificar la liquidación, por tratarse de operaciones sencillas y no lo hizo o en su defecto, pudo interponer el recurso de apelación a fin de que esta instancia revisara la condena y los cálculos afectados por la a quo, pero ello tampoco ocurrió.

Costas en esta instancia a cargo de la demandante.

### **3. DECISION**

En consonancia con lo expuesto, la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

### **FALLA**

1. Se **CONFIRMA** la sentencia objeto de apelación, proferida por el Juzgado Doce Laboral del Circuito de Medellín, en audiencia celebrada el día 24 de febrero

de 2021, en el proceso ordinario instaurado por la señora FLOR ÁNGELA GARCIA TRUJILLO en contra de DECA PUBLICIDAD S.A.S.

2. **COSTAS** en esta instancia, a cargo de la demandante se fijan como agencias en derecho la suma de \$454.263.

3. Se ordena la devolución del expediente digital, con las actuaciones cumplidas en esta instancia, al Juzgado de origen.

El fallo anterior queda notificado a las partes por ESTADOS, de conformidad con el artículo 295 del Código General del Proceso.

Los Magistrados,

  
**SANDRA MARIA ROJAS MANRIQUE**

  
**CARLOS JORGE RUIZ BOTERO**

  
**VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO**

La presente providencia fue notificada por estado No. **73** fijado en la secretaría de la sala del Tribunal Superior de Medellín, a las ocho de la mañana (8:00 a.m.) del 30 de abril de 2021.

RUBEN DARIO LOPEZ BURGOS  
Secretario