

TEMA: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA – Este se da cuando no se invoca ni demuestra alguna de las causales, faltas o conductas descritas en el artículo 62 del CST, de las estipuladas como tales en el contrato de trabajo o de las así establecidas en el reglamento interno de trabajo /

HECHOS: El demandante solicita que se declare, que la terminación de su contrato de trabajo, ocurrida el 23 de febrero de 2017, por parte de la empresa demandada, fue de manera unilateral y sin justa causa. De lo anterior, los problemas jurídicos a resolver en esta segunda instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto, serán: (i) Determinar si TCC probó una justa causa para dar por terminado el contrato con el demandante y (ii) cuál era el salario devengado por el actor a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

TESIS: Respecto a la terminación del contrato de trabajo con justa causa debe dejarse claro que conforme con lo ha enseñado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la comunicación de despido debe tener una narración clara de los hechos que dan lugar a la terminación del vínculo, sin que sea necesario realizar una imputación jurídica, dado que esta corresponde al juez, en este sentido se dijo en la sentencia SL-16219 de 2014: Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adoctrinado la jurisprudencia de la Sala, pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable(...). Para la Sala luego de realizar un análisis de la prueba aportada en su conjunto bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, considera que en efecto el despido del demandante fue injusto. Lo primero que se encuentra es una carta de terminación del contrato de trabajo que no es muy clara en las razones precisas por las que está terminando el contrato de trabajo, donde se transcribió íntegramente las preguntas y respuestas de los descargos rendidos por el actor. Pero lo más importante es que al revisar el contrato de trabajo, el reglamento y las causales invocadas, no se encuentra que la conducta de haberse detenido el trabajador por 8 minutos, sea constitutiva de despido, en ninguna parte está plasmada como grave, que ocasione la terminación del contrato. Ahora, si bien el actor se detuvo durante 8 minutos, este señaló que cuando estaba pagando el peaje había mucho carro y fila, que pudo olvidar reportar esa parada, pero que nunca sucedió nada incorrecto en ese trayecto que ameritara su despido, lo que en efecto es cierto, toda vez que la misma empresa señaló que no hubo pérdida de mercancía, hurto de gasolina del camión, además incluso se aceptó que el demandante llegó a su destino en el horario que estaba indicado. Para la Sala se encuentra que pudo existir una conducta que no es adecuada respecto no haberse reportado la parada por el demandante, cuando se detuvo en el carro que en la ruta Bogotá Bucaramanga el 10 de febrero de 2017, pero también queda la duda si en efecto había taco en la carretera, sí se demoró pagando el peaje, si el GPS pudo presentar un daño por su uso normal, pues nunca se probó en la investigación la responsabilidad del actor frente a ese hecho(...) Respecto al salario devengado la Sala encuentra que en efecto la razón está de parte del a quo, quien estableció que la demandada estaba tratando de ocultar cuál era el salario realmente devengado, valiendo la pena aquí recordar como lo indicó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-692-2021, en la que al respecto dijo:

Anotado lo anterior, se tiene que el razonamiento del juez de apelaciones se acompasa con lo que en torno a los artículos 127 y 128 del CST, ha sostenido esta Corporación, en cuanto a que: i) todo lo que percibía el trabajador como contraprestación directa del servicio constituye salario y que ii) si bien las partes del contrato de trabajo tiene la facultad de restarle la naturaleza salarial a ciertos pagos que percibe el trabajador, dicha prerrogativa no puede ser usada para desconocer y desnaturalizar aquellos «estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario» (CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 37037), que fue lo que a la postre evidenció el Tribunal había acontecido en el presente asunto.

MP. CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA

FECHA: 30/10/2023

PROVIDENCIA: SENTENCIA

**REPUBLICA DE COLOMBIA TRIBUNAL SUPERIOR DE
MEDELLIN**



SALA LABORAL Acta 279

Medellín, treinta (30) de octubre de dos mil veintitrés (2023)

En la fecha, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Segunda de Decisión Laboral, se reunió para emitir sentencia de segunda instancia en la que se resuelven los recursos de apelación interpuestos en el proceso ordinario laboral promovido por el señor **JORGE ELIECER CALLE SOSA CONTRA TRASPORTADORA COMERCIAL DE COLOMBIA TCC S.A.S**

De acuerdo a lo dispuesto en el numeral primero del artículo 15 de la Ley 2213 de 2022, la presente decisión se profiere mediante sentencia escrita.

ANTECEDENTES

Pretensiones

El demandante solicita que se declare, que la terminación de su contrato de trabajo, ocurrida el 23 de febrero de 2017, por parte de la empresa demandada, fue de manera unilateral y sin justa causa.

Como consecuencia se condene a **TCC S.A.S.** a reconocer y pagar la indemnización por despido sin justa causa, debidamente indexada.

Hechos

Como fundamento de sus pretensiones indica que laboró para la empresa TCC S.A.S., desde el 11 de septiembre de 1997 hasta el 23 de febrero de 2017, en el cargo de conductor, por medio de un contrato a término indefinido y devengando como último salario la suma de \$4.237.964, suma con la cual le liquidaron las prestaciones sociales.

En cumplimiento de sus funciones el 10 de febrero de 2017 realizó un viaje, entre Bogotá hasta Bucaramanga, que terminó el 10 de febrero de 2017, sin novedad que se debiera reportar sobre el vehículo o la carga.

En la sede de Bucaramanga, el vehículo SKR 535 quedó a disposición de la empresa para que realizara la descarga de mercancía y la revisión técnico mecánica por parte del taller, quienes también se encargan de llevarlo a los proveedores para cambio de aceite, gasolina y lavado, así como cualquier ajuste que necesite.

Luego el 21 de febrero de 2017, es decir, dentro de los 10 días siguientes al viaje la empresa solicitó una ampliación de los hechos, por incumplimiento al procedimiento, en primer lugar, por el corte del cable del carro que transmite la señal satelital del GPS y en segundo lugar por una detención del vehículo por más de 8 minutos, la cual no fue reportada.

En los descargos realizados el actor señaló que no cortó el cable para quedar incomunicado, luego de los hechos el vehículo estuvo en manos de otros conductores, pero precisan que fue cortado el 11 de febrero de 2017.

El 23 de febrero de 2017 la empresa decide dar por terminado el contrato de trabajo, sin que haya conocido el informe técnico realizado al vehículo, forma en que se realizó la investigación, porque la empresa respondió que era una información confidencial de la compañía.

No existe ninguna instrucción dentro de la empresa que indique que, si el empleado estaciona el vehículo 5 o 8 minutos, menos una calificación de grave en el reglamento interno de trabajo, que amerite dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

La empresa menciona en la carta de terminación del contrato de trabajo el art. 49 del reglamento, de las obligaciones y prohibiciones en general del trabajador, pero no existe siquiera calificación como grave de la conducta que se le está endilgando.

Respuesta TCC S.A.S.

La sociedad a través de apoderado indicó que de acuerdo al certificado de existencia y representación que se aporta, TCC S.A.S es una sociedad cuyo objeto principal es la prestación del servicio integral de transporte público de

carga, sus actividades afines y complementarias, bajo todas las modalidades en que esta pueda ser desarrollada.

Es cierto que existió relación laboral entre las partes, por medio de contrato de trabajo a término indefinido, que tuvo como extremos el 11 de septiembre de 1997 hasta el 23 de febrero de 2017, momento en el que finalizó por parte del empleador, con justa causa, el último salario devengado por el demandante fue por la suma de (\$982.409).

El trabajador se desempeñaba como conductor de ruta nacional, motivo por el cual el 10 de febrero de 2017 tenía asignada la realización de viaje de la ciudad de Bogotá a Bucaramanga por la ruta de Barbosa, conduciendo el vehículo de placas SKR535, con hora de salida 21:25 y hora de llegada 4.45

Durante el viaje mencionado, se presentaron diferentes novedades que de acuerdo a los protocolos y procedimientos de TCC S.A.S debían ser reportados por los conductores de manera inmediata, como lo fueron paradas no autorizadas del vehículo y la desconexión de la señal de GPS en un sitio desconocido.

Es cierto que el día 11 de febrero de 2017 el vehículo SKR535 conducido por el señor Jorge Eliecer Calle, fue puesto a disposición de la Regional Bucaramanga de TCC S.A.S, con ocasión de la finalización de viaje de ruta nacional y la necesidad de realizar descargue de la mercancía transportada para su distribución, sin embargo, este hecho no está relacionado con el despido con justa causa del demandante, ya que los acontecimientos investigados tuvieron lugar entre las 21:25 del 10 febrero de 2017 hasta las 4:45 del 11 de febrero de 2017, toda vez que fue a las 2:09:30 del 11 de febrero de 2017 que el vehículo asignado al demandante dejó de enviar posición GPS actualizada.

Luego de realizar las reparaciones correspondientes al vehículo SRK535, se asignó un nuevo viaje al entonces conductor demandante, iniciando en la ciudad de Bucaramanga y con destino a la ciudad de Medellín, pero no por ello, se finalizó las investigaciones que debía adelantar TCC S.A.S, para aclarar lo ocurrido en la anterior, cubierta por aquel y el anormal comportamiento de la ubicación GPS del vehículo; debido al corte de la antena que emite la señal. En afecto es cierto que el 21 de febrero de 2017 el demandante fue citado para rendir ampliación de hechos “con relación al evento ocurrido con el GPS el 10 de febrero en el viaje Bogotá Bucaramanga”, pero no que en la citación se haya imputado el corte del cable u otras circunstancias.

El demandante no aceptó haber cortado el cable que emitía la señal GPS del vehículo que conducía la madrugada del 11 de febrero de 2017, sin embargo, no

logró explicar una parada de 8 minutos no reportada en el sitio preciso donde el móvil dejó de transmitir señal, debido al corte del cable con un objeto cortopunzante, máxime cuando viajaba solo.

Pasaron 11 días entre la ocurrencia de los hechos y la citación a ampliación de los mismos, sin embargo, esto se debió a la necesidad de realizar investigaciones internas y reparación técnica del móvil afectado.

El informe técnico presentado por la compañía evidencia que el vehículo SKR535 dejó de emitir señal GPS el 11 de febrero de 2017 sobre las 2:00 am cuando era conducido únicamente por el demandante.

En la diligencia de ampliación de hechos se preguntó al demandante sobre una parada de 8 minutos no reportada sobre el KM 45 vía Oiba-El Socorro, la cual no reportó durante el viaje como es su obligación y tampoco logró explicarla durante la diligencia del 21 de febrero.

La motivación del despido del demandante se refleja en la carta de terminación del 23 de febrero de 2017 en la que claramente se expone que, con base en las pruebas recolectadas conocidas por el trabajador, quien fue oído en ampliación de hechos, que las conoció y tuvo la posibilidad de controvertirlas, se determinó que el señor JORGE ELIECER CALLE SOSSA incurrió en FALTAS GRAVES al incumplir: i) los procedimientos establecidos por la empresa para el desempeño de sus funciones, ii) las obligaciones contractuales y reglamentarias establecidas por su contrato y el reglamento interno de trabajo y iii) al haber ocultado información a la empresa pese a las posibles consecuencias negativas a que se expuso deteniendo el vehículo en el momento y lugar que lo hizo, faltando a los valores empresariales de TCC S.A.S.

Como se evidencia en el acta de ampliación de hechos, durante la diligencia fue puesto en conocimiento del demandante el informe técnico de lo ocurrido con el vehículo SKR535 en la madrugada del 11 de febrero de 2017, y todas las preguntas realizadas en la diligencia fueron contestadas de manera voluntaria, información que, al contener datos técnicos, son propiedad de la compañía y no pueden ser suministrados a terceros.

En la carta de terminación con justa causa del contrato de trabajo del demandante, se terminó que sus actos constituyeron faltas graves, incurriendo en violación a sus obligaciones y prohibiciones contenidas en la Ley y el Reglamento Interno de Trabajo, sin que por ello se limite únicamente a este.

En el reglamento interno de trabajo, vigente para el año 2017 en TCC S.A.S se contemplan los deberes del colaborador y se califica como grave la violación grave por parte del colaborador de las políticas contenidas en los manuales y código de buen gobierno y ética y conocidos por el demandante tras casi 20 años de servicio; además en la carta de terminación con justa causa también se mencionan las obligaciones especiales y justas causas de terminación estipuladas en los artículo 58 y 62 del código sustantivo del trabajo.

En la carta de terminación del contrato de trabajo del actor existió error en la transcripción de los artículos del reglamento de trabajo en atención a que, para la fecha, la compañía atravesaba un proceso de actualización y creación del sistema de consecuencias en el marco de las relaciones laborales, conllevando a una confusión entre el nuevo RIT y el vigente para la época.

No obstante, el reglamento también se compone de las instrucciones, manuales y protocolos que imponga el empleador en ejercicio de su poder subordinante y la motivación expresada en la carta detallada en los hechos investigados, soportados en informes técnicos tanto de la compañía como de terceros contratistas y acompañados de lo expresado por el demandante en la diligencia de ampliación de hechos, es correcta, verídica y nunca se ha pretendido su modificación.

El demandante tuvo la oportunidad de controvertir la decisión, de explicarse, de presentar pruebas y no lo hizo.

Se opuso a la prosperidad de las pretensiones y propuso como excepciones: inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, buena fe y terminación del contrato con justa causa.

Respuesta **Juan Carlos Fajardo González**, vinculado, quien funge como representante legal y debía conocer los hechos.

En la respuesta el señor Fajardo González, expuso que su condición de representante legal principal de la aludida sociedad TCC S.A.S, inició el 6 de mayo de 2021, con posterioridad a la terminación del vínculo laboral de la parte demandante.

Además, que el conocimiento de los hechos del caso, fue obtenido de acuerdo a su cargo en TCC S.A.S., además por las funciones y asignaciones propias de dicho cargo le impidieron tener una relación directa con el demandante.

Es cierta la existencia de la relación laboral entre las partes, en virtud de la documentación encontrada en TCC S.A.S, corroborando en tal sentido lo dicho en cuanto a que existió un contrato de trabajo a término indefinido, entre el 11 de septiembre de 1997 hasta el 23 de febrero de 2017, momento en el cual finalizó con justa causa, lo que encuentra sustento en las pruebas aportadas por dicha persona jurídica en virtud de la contestación de demanda.

De otro lado en virtud de la documentación encontrada en TCC S.A.S, reiteró lo indicado por la sociedad en mención con respecto a la liquidación definitiva de contrato de trabajo aportada por TCC S.A.S y la certificación de cesación laboral adjunta en el escrito de contestación de demanda enviada por la enunciada sociedad, en la cual se evidencia que el último salario devengado por el demandante \$982.409.

Reintegrando los hechos que ya respondió la empresa y los que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo del actor.

Se opuso a las excepciones y propuso como excepciones: Falta de legitimación en la causa por pasiva, inexistencia de la obligación, cobro de lo no debido, pago, terminación del contrato con justa causa y buena fe.

Sentencia de primera instancia

El Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín, en sentencia del **12 de septiembre de 2022, declaró** que el contrato de trabajo existente entre las partes fue terminado sin justa causa por el empleador condenando así:

PRIMERO: DECLARAR que entre el señor JORGE ELIECER CALLE OSSA C.C. 98.518.561 y la empresa TCC S.A.S. si existió contrato de trabajo entre septiembre 11 de 1997 a febrero 23 de 2017, fecha esta última en la que el demandante fue despedido injusta y unilateralmente por TCC S.A.S.

SEGUNDO: Consecuencial a la anterior declaración ORDENAR a la demandada TCC S.A.S. pagar indemnización por despido sin justa causa al demandante JORGE ELIECER CALLE OSSA y CONDENAR consecuentemente a TCC S.A.S. a pagar en favor del demandante a título de indemnización por despido sin justa causa, la suma de \$56.364.921. Suma de dinero que deberá ser indexada real y efectivamente cuando el demandante reciba dicha suma.

TERCERO: DECLARAR la mala fe de la entidad demandada y DECLARAR que en realidad el salario devengado por el demandante era de \$4.237.964, no de \$984.000 como indicó la demandada en su respuesta.

CUARTO: Se ABSOLVERÁ de todas las pretensiones al codemandado JUAN CARLOS FAJARDO GONZALEZ, pues este no era el representante legal de dicha entidad TCC S.A.S. cuando el demandante fue despedido.

Radicado 05001-31-05-003-2020-00033-02
Radicado Interno: P24323
Asunto: confirma sentencia

QUINTO: COSTAS PROCESALES a cargo de TCC S.A.S. Agencias en derecho en favor del demandante en la suma de \$6.960.000

Esta decisión no la compartieron los apoderados de las partes, motivo por el cual la recurrieron en los siguientes términos:

Recurso parte demandada

La apoderada recurrente solicita que se **revoque** la decisión condenatoria, en razón a que el despido del trabajador fue con justa causa, de acuerdo a los siguientes argumentos.

Sea lo primero dejar claro que la empresa acreditó debidamente la justa causa para despedir al trabajador, pues quedó clara la falta a los protocolos de su labor.

El trabajador no supo explicar la parada realizada y no reportada del día 11 de febrero de 2017, incurriendo en contradicciones y este aspecto fue desconocido por el despacho.

También se evidencia la falla del computador con que contaba el vehículo, entonces no probó que la parada que hizo de 8 minutos, haya sido debido al peaje, toda vez que el tiquete, paso antes de las 10:12 am.

Las pruebas allegadas al proceso, no solo fue por la parada, sino porque no reportó falla del GPS, él sabía que el vehículo contaba con ese sistema y el dispositivo emitía señales de que estaba fallando, por eso hubo falta al seguimiento de protocolos, generando la justa causa para despedirlo, pues el trabajador conocía los protocolos y era reincidente.

Desconoció que el reglamento tipificaba como falta grave ese hecho y faltar a los manuales.

El juez no tenía razón para concluir que el reglamento no establecía claramente esa conducta, porque eso es un exceso de ritualidades manifiesto.

En cuanto a lo mencionado por el juez, respecto de la falta de claridad de la carta de despido, no le asiste razón, dado que las altas cortes sobre ese tema dicen que basta con que se cumpla con los requisitos, aunque no esté expreso o sea ambigua en la justa causa, porque la motivación cumple esas directrices de la jurisprudencia.

Disciplinarios anteriores por el servicio, estaban comprobados, aunque hayan sido poco en 20 años, pero fueron en los 4 años anteriores.

Tampoco es cierto que el salario haya sido el endilgado por el a quo, porque había pagos que eran mera liberalidad del empleador, no siendo posible que tuviera en cuenta para la liquidación, aquellos que no constituyen salario para liquidar la indemnización del despido.

Alegatos de conclusión

Corrido el término de traslado establecido en el artículo 15 de la Ley 2213 de 2022. La empresa demandada procedió a presentar alegatos en los que solicita que se revoque la sentencia, toda vez que, la terminación del contrato del demandante se dio por una justa causa debidamente comprobada, como lo es el no seguimiento de los protocolos claramente conocidos por el demandante para ejercer su labor.

En igual sentido dicho despido fue justo, pues respeto el debido proceso y a lo largo del debate se demostró fundamentada adecuadamente, razón por la cual es improcedente la indemnización por despido sin justa causa.

Ahora bien, es importante señalar que el Juzgado tomo como rubros salariales, sumas de dinero devengadas por el demandante que no constituyen salario a la luz de lo señalado por el Código Sustantivo del Trabajo y la jurisprudencia de las altas cortes, pues eran pagados por el empleador por mera liberalidad y que en ninguna forma remuneraban el servicio.

CONSIDERACIONES

Problema jurídico

Los problemas jurídicos a resolver en esta segunda instancia de conformidad con el recurso de apelación interpuesto, serán: (i) Determinar si TCC probó una justa causa para dar por terminado el contrato con el demandante y (ii) cuál era el salario devengado por el actor a la fecha de terminación del contrato de trabajo.

Pruebas relevantes

Antes de resolver considera la Sala importante realizar las siguientes precisiones de conformidad con las pruebas que obran en el expediente:

1. Está probado que entre las partes existió un contrato de trabajo entre el 11 de septiembre de 1997 y 23 de febrero de 2017.
2. El contrato fue terminado por parte del empleador aduciendo una justa causa, en razón a que cometió falta grave al desconocer la normatividad vigente incluido el reglamento de trabajo.
3. El día 21 de febrero el actor fue llamado a ampliación de hechos, por lo sucedido durante el trayecto Bogotá – Bucaramanga el 10 de febrero de 2017, cuando detuvo el vehículo que conducía durante 8 minutos.
4. Por medio de carta del 23 de febrero de 2017 fue despedido por encontrar probada la justa causa.

Efectuadas las anteriores precisiones procederá la Sala a resolver los problemas jurídicos puestos en su conocimiento:

De la “tipificación” de la falta como justa para dar por terminado el contrato de trabajo

No siendo objeto de discusión la existencia del contrato de trabajo entre las partes y que fue terminado el 23 de febrero de 2017 unilateralmente por el empleador, procede la Sala a determinar si le asistió razón a la empresa y se configuró la justa causa o si por el contrario la razón se encuentra en el a quo.

El juez de primera instancia al valorar la carta de despido estableció que al demandante no se le señaló con claridad y precisión la conducta por la que estaba siendo despedido, además de unas razones que a todas luces se tornan en injustas y desmedidas para despedir una persona que lleva 20 años laborando al servicio de un empleador.

Esta decisión es debatida por la apoderada de la sociedad demandada, argumentando que en el presente caso el empleador despidió al trabajador por faltar a los protocolos de su función como conductor.

Respecto a las razones que encuentra la Sala en la carta de despido, por las que la empresa decidió terminar el contrato de trabajo del actor se tiene en términos generales lo siguiente, y dado que nuevamente se transcribió todas las preguntas y respuestas del llamado a ampliación de hechos que se había hecho al trabajador el 21 de febrero, se mencionará lo relevante.

La carta aportada con fecha del 23 de febrero de 2017, señaló que la compañía había decidido dar por terminado el contrato de trabajo con el trabajador por haber incurrido en violación grave de sus deberes, obligaciones y prohibiciones por los hechos que ocurrieron el 10 de febrero de

Radicado 05001-31-05-003-2020-00033-02
Radicado Interno: P24323
Asunto: confirma sentencia

2017, cuando manejaba un camión en la ruta Bogotá – Bucaramanga con hora de salida 2:25 am, con hora llegada a Bucaramanga 4:45am del 11 de febrero, trayecto en el cual se presentó una serie de irregularidades cuando el centro de control detectó una desconexión del GPS con que cuenta el carro, y el vehículo se detuvo por 8 minutos, continuando la marcha a las 2:18pm.

Con la conducta mencionada se violaron art. 49 del reglamento interno de trabajo, en los deberes del colaborador, el art. 51 numeral 17 y 26 del mismo, y el CST en los art. 62 numeral 6, y 58 numeral 1.

El día 21 de febrero el actor fue llamado a ampliación de hechos, por lo sucedido durante el trayecto Bogotá – Bucaramanga el 10 de febrero de 2017, en los que señaló en lo pertinente.

P/Cuéntenos que ocurrió aproximadamente a las 2:10 de la madrugada el 11 de febrero con el vehículo conducido por usted /R, no ocurrió nada.

P/ A qué se detuvo aproximadamente las 2:10am del 11 de febrero en Oiba Santander, R/paré mientras los carros continuaban para pagar el peaje y hubo demora para continuar, revisé el carro y no vi problema hasta el momento, no recuerdo si reporté, pero siempre que me bajo reporto la parada, pude estar hablando con algún compañero y seme paso hacer el reporte.

P/ Qué piensa usted del corte del GPS, preciso y usted para 8 minutos y no tiene explicación, R/No tengo nada que esconder, ni nada que pensar, solo que pudo estar dañado, no he tocado ni vulnerado el carro nunca..., no recuerdo a qué hora paré...

Ahora bien, la empresa para justificar el despido manifiesta que el actor violó el reglamento interno en sus art. 49, 17 y 26, que la Sala trae de presente encontrando lo siguiente.

El art 49 del reglamento interno señala sobre los deberes de los colaboradores de la empresa y concretamente el aparte cuarto al que se hace énfasis por la demandada *-Cumplir con los demás deberes que resulten de la naturaleza del contrato laboral, de las disposiciones legales, políticas, códigos, procesos, procedimientos de la empresa.,*

A su paso el art. 49 señala en el numeral 17 – violación grave por parte del colaborador de las políticas contenidas en los manuales, códigos, del buen gobierno y ética...

El 26 ibidem no contiene el numeral 26 mencionado por la empresa, ya que únicamente va hasta el 25 y no guarda relación.

También mencionó la demandada que daba aplicación al art. 62 CST en su numeral 6° que reza:

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.

El art. 58 CST numeral 1 establece:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes...

Respecto a la terminación del contrato de trabajo con justa causa debe dejarse claro que conforme con lo ha enseñado por la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la comunicación de despido debe tener una narración clara de los hechos que dan lugar a la terminación del vínculo, sin que sea necesario realizar una imputación jurídica, dado que esta corresponde al juez, en este sentido se dijo en la sentencia **SL-16219 de 2014**:

Sin embargo, no obstante la sociedad demandada no citó la norma completa en que se subsumen los hechos tal como lo puso de presente el Tribunal, debe anotarse que ello no es imperativo conforme lo tiene adocinado la jurisprudencia de la Sala, pues basta con identificar los motivos concretos que se le imputan al trabajador y que dieron lugar a su despido, de manera que le permitan en ese momento conocer los móviles que generaron esa determinación a efectos de ejercer el derecho de defensa y garantizar la contradicción oportuna, correspondiéndole al Juez de trabajo verificar si dichos motivos invocados están o no tipificados en el ordenamiento legal aplicable.

Para la Sala luego de realizar un análisis de la prueba aportada en su conjunto bajo los criterios de la sana crítica y la libre formación del convencimiento, considera que en efecto el despido del demandante fue injusto.

Lo primero que se encuentra es una carta de terminación del contrato de trabajo que no es muy clara en las razones precisas por las que está terminando el contrato de trabajo, donde se transcribió íntegramente las preguntas y respuestas de los descargos rendidos por el actor.

Pero lo más importante es que al revisar el contrato de trabajo, el reglamento y las causales invocadas, no se encuentra que la conducta de haberse detenido el trabajador por 8 minutos, sea constitutiva de despido, en ninguna parte está plasmada como grave, que ocasione la terminación del contrato.

Ahora, si bien el actor se detuvo durante 8 minutos, este señaló que cuando estaba pagando el peaje había mucho carro y fila, que pudo olvidar reportar esa

parada, pero que nunca sucedió nada incorrecto en ese trayecto que ameritara su despido, lo que en efecto es cierto, toda vez que la misma empresa señaló que no hubo pérdida de mercancía, hurto de gasolina del camión, además incluso se aceptó que el demandante llegó a su destino en el horario que estaba indicado.

Para la Sala se encuentra que pudo existir una conducta que no es adecuada respecto no haberse reportado la parada por el demandante, cuando se detuvo en el carro que en la ruta Bogotá Bucaramanga el 10 de febrero de 2017, pero también queda la duda si en efecto había taco en la carretera, sí se demoró pagando el peaje, si el GPS pudo presentar un daño por su uso normal, pues nunca se probó en la investigación la responsabilidad del actor frente a ese hecho.

Existen hechos que incluso son indicios en favor del trabajador, como 20 años de trabajo, dos llamados de atención en ese tiempo, nunca estuvo inmerso en alguna sanción disciplinaria.

Todo lo anterior, lleva a concluir que no se probó por la empresa demandada la configuración de una justa causa para terminar el contrato de trabajo y por ello se **confirma** la decisión del a quo.

Del salario devengado por el actor.

La apoderada de la demandada considera que el salario tomado por el a quo para liquidar la indemnización por despido injusto, no es correcto, porque existen pagos que eran mera liberalidad del empleador, no siendo posible que tuviera en cuenta para la liquidación.

Al respecto para resolver este aspecto motivo de inconformidad, se menciona que se entiende por salario por el art. 127 del CST

...Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones...

A su paso el art. 128 de ese estatuto mencionó

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales,

participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Para el caso del actor se observa que nunca devengó la suma de \$982.409, como pretende hacerlo ver la parte demandada, porque al observar la prueba aportada como los IBC de cotizaciones, se encuentra que para enero de 2017 se le reportó \$6.062.000, para diciembre de 2016 la suma de \$4.405.000.

La liquidación del contrato de trabajo se tomó como base para su liquidación la suma de \$4.405.000.

La parte demandada en su recurso mencionó que el juez tomo sumas que se le pagan al actor por mera liberalidad, pero no mencionó de forma clara, concreta y precisa a que sumas hacía referencia y cada cuánto se repagaban.

Sin embargo, al revisar las sumas tomadas dentro de la liquidación se observan los conceptos de estímulo de cumplimiento, buenas practicas, cumplimiento de tiempo, que eran recibidas por el trabajador de manera constante y periódica, sumas que cuentan con estos aspectos: (i) se encuentran atadas al desarrollo de una labor de conducto (ii) su liquidación y pago es periódico, (iii) existen unos indicadores que debe cumplir el trabajador en sus labores (iv) fueron estatuidos por el empleador y (v) finalmente, estos pagos se realizan para una mejor prestación del servicio sino que se encaminaba a enriquecer el patrimonio del trabajador.

Entonces la Sala encuentra que en efecto la razón está de parte del a quo, quien estableció que la demandada estaba tratando de ocultar cuál era el salario realmente devengado, valiendo la pena aquí recordar como lo indicó la Corte Suprema de Justicia en la sentencia SL-692-2021, en la que al respecto dijo:

Anotado lo anterior, se tiene que el razonamiento del juez de apelaciones se acompasa con lo que en torno a los artículos 127 y 128 del CST, ha sostenido esta Corporación, en cuanto a que: i) todo lo que percibía el trabajador como contraprestación directa del

servicio constituye salario y que ii) si bien las partes del contrato de trabajo tiene la facultad de restarle la naturaleza salarial a ciertos pagos que percibe el trabajador, dicha prerrogativa no puede ser usada para desconocer y desnaturalizar aquellos «estipendios que por ser una retribución directa de la prestación personal del servicio tienen el carácter de salario» (CSJ SL, 25 en. 2011, rad. 37037), que fue lo que a la postre evidenció el Tribunal había acontecido en el presente asunto.

Así pues, el salario que tomo el a quo en la suma de **\$\$4.237.964** es acorde a lo probado en el proceso.

En razón a lo expuesto se debe **confirmar** la decisión de primera instancia en los términos establecidos por el a quo.

Costas

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada a favor del actor, se señalan las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

Decisión

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

CONFIRMAR la sentencia de primera instancia proferida por el Juez Tercero Laboral del Circuito de Medellín, el día **12 de septiembre de 2022**, en el proceso ordinario laboral promovido por **JORGE ELIECER CALLE SOSA CONTRA TRASPORTADORA COMERCIAL DE COLOMBIA TCC S.A.S**, de acuerdo a las razones de la parte motiva.

Costas en esta instancia a cargo de la parte demandada a favor del actor, se señalan las agencias en derecho en la suma de \$1.160.000.

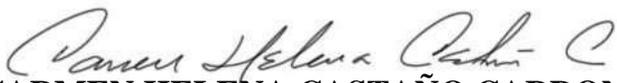
Lo resuelto se notifica por **EDICTO**.

LOS MAGISTRADOS

Radicado 05001-31-05-003-2020-00033-02

Radicado Interno: P24323

Asunto: confirma sentencia


CARMEN HELENA CASTAÑO CARDONA


HUGO ALEXÁNDER BEDOYA DÍAZ


HUGO JAVIER SALCEDO OVIEDO