El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en el audio que reposa en la respectiva Secretaría de la Corporación.

Providencia: Sentencia del 7 de septiembre de 2018

Radicación No.: 66001-31-05-004-2017-00142-01

Proceso: Ordinario laboral

Demandante: Antonio José Castaño Castro

Demandado: ARMOTOR S.A.

Juzgado de origen: Cuarto Laboral del Circuito de Pereira

Magistrada ponente: Dra. Ana Lucía Caicedo Calderón

Temas: DESPIDO SIN JUSTA CAUSA / CARGA PROBATORIA / TRABAJADOR DEBE PROBAR EL DESPIDO / EL EMPLEADOR DEBE PROBAR LA JUSTA CAUSA Y SU VERACIDAD / REINTEGRO DE TRABAJADOR / SOLO EN CASOS AUTORIZADOS POR LA LEY / RESPETO DEL DEBIDO PROCESO PARA FORMALIZAR EL DESPIDO.

Cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

… el reintegro al puesto de trabajo es procedente solo en los casos específicamente establecidos en la ley o en la convención colectiva del trabajo, si la hay. Precisamente el art. 64 del CST vigente, no prevé en los casos de terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador, la acción de reintegro…

… pese a que la jurisprudencia patria ha sido enfática al indicar que el despido no es un sanción disciplinaria, y por ende no debe la empresa seguir el procedimiento establecido para disciplinar a un trabajador, lo cierto es que la Corte Constitucional ha reiterado que para proceder a la terminación del contrato de trabajo, alegando una justa causa, el patrono debe respetar las garantías mínimas del debido proceso, permitiéndole al trabajador presentar su versión de los hechos y allegar las pruebas que considere pertinentes…

#### TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA

#### SALA DE DECISION LABORAL No. 1

Magistrada Ponente: **Ana Lucía Caicedo Calderón**

**Acta No. \_\_\_\_**

**(Septiembre 7 de 2018)**

##### Sistema oral - Audiencia de juzgamiento

Siendo las 10:15 A.M. de hoy, viernes 7 de septiembre de 2018, la Sala de Decisión Laboral No. 1 del Tribunal Superior de Pereira se constituye en audiencia pública de juzgamiento en el proceso ordinario laboral instaurado por ANTONIO JOSÉ CASTAÑO CASTRO en contra de ARMOTOR S.A. Para el efecto, se verifica la asistencia de las partes a la presente diligencia: Por la parte demandante… Por la demandada…

**Alegatos de conclusión**

De conformidad con el artículo 82 del C.P.T y de la S.S., modificado por el artículo 13 de la Ley 1149 de 2007, se concede el uso de la palabra a las partes para que presenten sus alegatos de conclusión. Por la parte demandante… Por la parte demandada…

**SENTENCIA**

Como quiera que los alegatos de conclusión coinciden a cabalidad con los puntos fácticos y jurídicos objeto de discusión en esta instancia, procede la Sala a resolver el recurso de apelación promovido por la parte demandante contra la sentencia emitida el día 10 de agosto de 2017 por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Pereira, dentro del Proceso Ordinario Laboral reseñado con anterioridad.

**Problema jurídico por resolver**

De acuerdo a lo expuesto en la sentencia de primera instancia y a los argumentos de la apelación, el problema jurídico a resolver se circunscribe en determinar si quedó comprobado en el proceso la configuración de un despido sin justa causa que genere para el actor el derecho a ser reintegrado al cargo que desempeñaba al momento de la terminación, con el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir o, subsidiariamente, que implique el reconocimiento de la indemnización consagrada en el art. 64 del CST a favor del demandante.

1. **LA DEMANDA Y SU CONTESTACIÓN**

Pretende el señor ANTONIO JOSÉ CASTAÑO CASTRO que se declare la inexistencia de la terminación del contrato de trabajo, y en consecuencia se condene a la demandada a reinstalarlo en su puesto de trabajo y reconocerle la totalidad de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el día del despido. Subsidiariamente, solicita que se condene a ARMOTOR S.A. a pagar la suma de $7.458.536 por concepto de indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa.

Para fundar dichas pretensiones, refiere que el 26 de abril de 2010 suscribió con la demandada un contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el cargo de asesor comercial, con una asignación variable, sujeta al número de vehículos que vendiera al mes, pero que nunca sería inferior al salario mínimo legal.

Aduce que el 17 de junio de 2015 fue citado a diligencia de descargos, a causa de la disminución en las ventas en los meses de marzo, mayo y parte de junio, en la que expuso los motivos que le impidieron cumplir la meta, tales como el dinamismo e inestabilidad en el flujo comercial de vehículos. No obstante, mediante carta de despido fechada el 22 de junio de 2015, el empleador le comunicó su decisión de dar por terminado el contrato con el argumento de que se evidenciaba una inobservancia de las obligaciones derivadas de la relación laboral.

Manifiesta que el empleador no lo requirió en ningún momento con motivo de su bajo rendimiento en las ventas y que tampoco le otorgó un plazo razonable para que reajustara su índice de ventas, tal como lo dispone el numeral 9 del art. 62 del CST.

 ARMOTOR S.A., aceptó como ciertos los hechos relativos a la existencia de la relación laboral, los hitos temporales, el cargo desempeñado por el demandante, la remuneración variable y la terminación del contrato por parte del empleador. Frente a los hechos que motivaron el despido y su calificación, afirmó que el actor fue citado a diligencia de descargos y posteriormente despedido por incumplimiento de sus obligaciones laborales de carácter objetivo con fundamento en el contrato de trabajo, reglamento interno y numeral 6 del art. 62 del CST, durante los meses de marzo, mayo y parte de junio, y no por bajo rendimiento en las ventas, por lo que no era obligación realizar llamados de atención u otorgar un plazo razonable para corregir el comportamiento.

En ese entendido, se opuso a la totalidad de las pretensiones y propuso las excepciones de mérito que denominó “Inexistencia de la obligación, falta de causa por pedir y la innominada”.

 **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

 La jueza de primera instancia negó las pretensiones de la demanda incoada por el señor ANTONIO JOESÉ CASTAÑO CASTRO, a quien condenó en costas procesales en un 100%.

Para llegar a tal determinación, la A-quo consideró que la Corte Suprema de Justicia ha decantado que en los casos en que una falta está calificada como grave en el contrato de trabajo, reglamento interno o pacto colectivo, el operador judicial no puede determinar la justeza de la causal invocada, sino simplemente verificar la ocurrencia de los hechos en los que se funda, por lo que en este caso, como el demandante aceptó que incumplió con la obligación de vender 5 vehículos por mes, la justa causa para dar por terminado el contrato está acreditada.

Concluyó que la demandada cumplió con su obligación de informarle al demandante las razones para dar por terminado el contrato de trabajo, en los términos del parágrafo del art 62 del CST, tal como da cuenta la carta de despido y, que no hay vulneración del debido proceso porque esa causal especifica no exigía procedimiento previo, toda vez que no se acreditó que en algún documento al interior de la empresa estuviera estipulado alguna forma en particular.

**III. RECURSO DE APELACIÓN**

El apoderado judicial de la parte demandante ataca la decisión de primera instancia, arguyendo que al despedir al trabajador se vulneró el debido proceso, toda vez que la empleadora le otorgó al incumplimiento de las ventas una consecuencia improcedente, en la diligencia de descargo no se observaron los postulados de la corte constitucional y no se cumplió en su totalidad la norma que alegan era el fundamento de la terminación del contrato. Cada uno de estos puntos los sustentó de la siguiente manera:

1. El incumplimiento de las metas contractuales de venta de vehículos, se relaciona estrechamente con el rendimiento laboral, por lo que para dar aplicación a la causal relativa al deficiente rendimiento contenida en el numeral 9 del art. 62 del CST, el empleador debió realizar un procedimiento previo, de conformidad con el decreto 1373 de 1966.

2. La citación a la diligencia de descargos incumplió los postulados sobre el debido proceso en las actuaciones disciplinarias establecidos por la Corte Constitucional, puesto que no se le corrió traslado de las pruebas que sustentaban la investigación, tampoco se cumplió con la inmediatez frente a la ocurrencia de la falta, pues el trabajador fue llamado para rendir descargos respecto a asuntos que se habían cometido en meses anteriores.

3. En caso de tener como la causa invocada, la expresada por la empleadora, se pasó por alto que para que se configurara la violación grave por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias como justa causa, necesariamente debía demostrarse los perjuicios causados a la empresa o la incidencia negativa en la prestación del servicio, situación que ni al momento del despido, ni aun en la audiencia se acreditó.

4. El operador judicial sí tiene competencia para calificar la falta, puesto que en el otrosí pactado por las partes, en un principio catalogaron el incumplimiento de las metas como leve, siendo reprimida con el descuento salarial, y, posteriormente la catalogaron como una falta grave que ameritaba el despido, por lo que en aplicación del principio de la duda a favor del trabajador, ante dos posibles consecuencias, debe tenerse en cuenta la menor.

**IV. CONSIDERACIONES**

**4.1. DEL REINTEGRO AL PUESTO DE TRABAJO.**

De acuerdo a las pretensiones principales planteadas en la demanda, lo primero que debe advertir la Sala es que el reintegro al puesto de trabajo es procedente solo en los casos específicamente establecidos en la ley o en la convención colectiva del trabajo, si la hay. Precisamente el art. 64 del CST vigente, no prevé en los casos de terminación del contrato sin justa causa por parte del empleador, la acción de reintegro.

Inicialmente, el decreto 2351 de 1965 estatuyó la acción de reintegro para aquellos trabajadores que al momento de ser despedidos sin justa causa, tenían 10 años o más de trabajo continuo para el mismo empleador, incluyendo el pago de los salarios dejados de percibir. Posteriormente, la ley 50 de 1990 limitó el reintegro para los trabajadores que a la entrada en vigencia de dicha ley, hubieran cumplido con los 10 años de servicios continuos, dejando para todos los demás, la respectiva indemnización. Actualmente, la ley 789 de 2002 al modificar el art. 64 del CST, refiere que solamente los trabajadores que al 1º de enero de 1991 cumplieran con los 10 años de servicios continuos al empleador, podrían optar por el reintegro.

Más allá de las disposiciones referidas, existen en el ordenamiento jurídico laboral otras fuentes que permiten ordenar el reintegro de un trabajador despedido, tales como las derivadas del fuero sindical (art. 405 del CST), fuero de maternidad o lactancia y estabilidad laboral reforzada de aquellos trabajadores que presenten incapacidades o se encuentren en situación de discapacidad (art. 26 ley 361 de 1997).

Es así que, como en el presente caso no se acreditó ninguna de las situaciones que permiten ordenar el reintegro en la normatividad vigente y no se alegó que dicha posibilidad estuviera consagrada en convención colectiva suscrita en la empresa demandada, deben negarse las pretensiones principales de la demanda y por tanto, esta Corporación pasará a estudiar la causa invocada por ARMOTOR S.A. para dar por terminado el contrato de trabajo que la unió con el señor ANTONIO JOSÉ CASTAÑO CASTRO, pero solo para determinar la procedencia de la indemnización por despido sin justa causa, planteada como pretensión subsidiaria.

**4.2. DE LA TERMINACIÓN UNILATERAL CON JUSTA CAUSA.**

Como es bien sabido, la terminación del contrato laboral de manera unilateral y por justa causa se encuentra reglamentada en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual impone a la parte que le ponga fin a la relación laboral dos limitaciones, una de carácter sustancial y otra de procedimiento.

La primera, tiene que ver con las causas o razones para dar por terminado el contrato, las cuales se encuentran expresamente determinadas para cada una de las partes, existiendo para el caso del empleador 15 causales enumeradas en el literal a) y para el trabajador las 8 del literal b). Por el contrario, la segunda limitación se refiere a la forma de dar por terminado el contrato, la cual se encuentra reglada en el parágrafo del mismo artículo e impone a la parte que decida terminar la relación laboral que le manifieste a la otra, en el momento de la extinción, la causal o el motivo de esa determinación.

Por otra parte, cuando se alega la terminación sin justa causa por parte del empleador, ha sostenido el órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria, que al trabajador sólo le corresponde demostrar el despido, para que la carga de la prueba recaiga sobre el empleador demandado, en el sentido de que este último deba desplegar toda su actividad probatoria, con el único fin de acreditar que el despido se produjo atendiendo unas justas causas. En torno a los requisitos de fondo y de forma del despido, también ha indicado dicha Corporación, que además de motivarlo en causal reconocida por la ley, debe probarse su veracidad en el litigio, pues si no se acredita el justo motivo, será ilegal intrínsecamente el mismo.

Por último, la norma también exige que el hecho que se invoque como motivo de terminación del contrato de trabajo debe ser presente y no pretérito respecto al conocimiento que de él tenga el patrono o el trabajador, según sea el caso.

**4.3. CAUSAL INVOCADA POR ARMOTOR S.A. PARA DAR POR TERMINADA LA RELACIÓN LABORAL**

Mediante misiva del 22 de junio de 2015 (fl. 191), la demandada le comunicó al señor ANTONIO JOSÉ CASTAÑO CASTRO, su decisión de terminar unilateralmente el vínculo laboral por incumplimiento de sus obligaciones laborales de carácter objetivo, fundamentada en la inobservancia de la cláusula séptima del contrato de trabajo, el literal d del artículo 58 del reglamento interno de trabajo y los artículos 61 y 62 del CST. En cuanto a lo pertinente al presente caso, se encuentra que el art. 62 del CST, señala:

*“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: A). Por parte del empleador:*

*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.”*

Con relación a esta causal, la Corte suprema de Justicia en la sentencia SL16298 del 13 de septiembre de 2017 M.P. Ana María Muñoz Segura, explicó lo siguiente:

*“Debe recordar la Sala que el numeral 6º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, comprende dos hipótesis para la configuración de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por el empleador, a saber: a) 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, y, b) cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*

*(…)*

*Del análisis precedente, emergen las siguientes conclusiones: (i) en la primera de las hipótesis estatuida en el mencionado numeral 6º de la norma bajo examen, le corresponde al juzgador evaluar la conducta del trabajador y calificarla como grave y (ii) en la segunda, la calificación de grave ha de constar en los actos que consagran la falta (CSJ SL12904-2017)”.*

De acuerdo a los planteamientos de la contestación de la demandada, la terminación del contrato encuentra asidero en la segunda hipótesis establecida en el art. 6 ídem, toda vez que considera la empresa que en el reglamento interno del trabajo (fl. 196) se catalogó como falta grave:

*“ARTÍCULO 58. d) violación grave de las obligaciones contractuales o reglamentarias (Arts. 58 y 62 CST), “Siempre que causen perjuicios de consideración a la empresa o incidan negativamente en la prestación del servicio”.*

Asimismo, ARMOTOR S.A. le atribuye al demandante pasar por alto el contrato de trabajo suscrito el 26 de abril de 2010, en el que se incorporaron como justas causas para terminar el contrato, además de las contenidas en el CST, las catalogadas como tal en reglamentos, manuales, instructivos y demás documentos que contengan reglamentaciones, órdenes, instrucciones o prohibiciones de carácter general o particular, así como la violación a las obligaciones y prohibiciones contenidas en la cláusula primera del contrato, indicando esta última que el trabajador está obligado a poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo para el desempeño de las funciones propias del oficio.

La conducta que ARMOTOR S.A. subsumió en las anteriores normas fue el incumplimiento de metas en los meses de marzo, mayo y junio del 2015, teniendo en cuenta que las partes estipularon mediante una serie de otrosíes, que el trabajador como asesor comercial debía vender un mínimo de 5 vehículos mensuales.

En contraste con lo convenido por las partes, el demandante reportaba valores negativos en las ventas de marzo y junio, así como una sola unidad vendida en mayo, situación que el mismo señor CASTAÑO CASTRO aceptó desde la diligencia de descargos y confirmó en su interrogatorio de parte, por lo que no hay duda de que para los periodos señalados, el trabajador no cumplió con las metas establecidas en las adendas del contrato.

En ese entendido, le corresponde a la Sala determinar si dicha conducta corresponde a la causal invocada por la demandada (incumplimiento de obligaciones laborales) o, si su adecuación típica se ajusta a un bajo rendimiento, contenida en el numeral 9 del art. 62 del CST, como lo alega el recurrente.

Para tal efecto, es necesario remitirse al otrosí del 4 de marzo de 2015 (fl. 177), vigente para la época de los hechos objeto del pronunciamiento, que en la cláusula segunda establece:

*“VENTA MÍNIMA MENSUAL: El trabajador se obliga con el EMPLEADOR a cumplir con la siguiente meta de venta mínima al mes:*

|  |  |
| --- | --- |
| ITEM | VEHICULOS |
| CUOTA ASESOR | 5 |

Por otra parte, en la cláusula décima primera refiere:

*“Todas las obligaciones que aquí se establecen, hacen parte de las instrucciones para el desarrollo de la labor para los asesores comerciales, así como también de las funciones que cada uno debe cumplir, por lo que su desconocimiento o incumplimiento de metas aquí establecido, será causal justa de terminación de contrato”*

**4.4. CASO CONCRETO**.

Una vez referenciadas las normas legales y convencionales en las que ARMOTOR S.A. apoyó la terminación del contrato, encuentra la Sala acertada la decisión de la jueza de primera instancia, al considerar que la causal invocada por la demandada está soportada en la voluntad de las partes, en virtud de la remisión que hace la segunda parte del numeral 6 del art. 62 del CST; motivo por el cual, de cara a las pruebas recaudadas, deben hacerse las siguientes precisiones relativas a la acreditación del incumplimiento:

**1.** Diferente a las disquisiciones que se realizaron en la diligencia de descargos, y la orientación que se pretendió dar a los testimonios, lo cierto es que la anulación que aduce el demandante como el motivo de sus registros negativos, realmente no determina el incumplimiento del índice de ventas, puesto que así el actor no hubiera descargado de su inventario los vehículos que no entregó, de acuerdo a la certificación emanada de la revisora fiscal y el contador de la demandada (fls. 182 y s.s.) tampoco facturó ninguna unidad en marzo, en mayo facturó dos, y hasta el 22 de junio, solo facturó 1, siendo evidente que estuvo lejos de cumplir con la cuota de 5 automotores.

**2.** En la diligencia de descargos se le comunicó al demandante que como el objeto comercial de ARMOTOR S.A. es la venta de vehículos, accesorios y seguros que de ellos se desprendan, el hecho de que un trabajador incumpla con su obligación de adjudicar los automotores ofrecidos, impide que la entidad cumpla con su objeto comercial. Este punto es relevante, puesto que contrario a lo manifestado por el recurrente, el incumplimiento contractual de las metas, genera un perjuicio a la empresa, por impedir su desarrollo comercial y en ese sentido, no se omitió comprobar la condición establecida en el reglamento interno de trabajo para que el incumplimiento de las obligaciones se perfeccionara como falta grave.

**3.** El memorando recibido por el demandante en enero 13 de 2013 (fl. 78), con ocasión a la oportunidad anterior a los 3 periodos por los que se dio el despido, no puede ser referente de las acciones que debió desarrollar ARMOTOR S.A. a partir de marzo de 2015, puesto que para diciembre de 2012, periodo reprochado en el memorando, el otro sí que regía las metas de ventas era el suscrito el 1º de enero de 2012 (fl. 162), mismo que carecía de la indicación de que el incumplimiento generaría una justa causa de terminación del contrato, y por ende, ante el cambio de disposición, la manera de enfrentar cada uno de los momentos, es diferente. La disposición de tener como justa causa para terminar el contrato, se incorporó con el otrosí del 1 de febrero de 2013 (fl. 168), manteniéndose en las adendas del 2014 y 2015.

**4.** Yerra el recurrente al considerar que en el otro sí y reglamento del trabajo se hace una doble graduación de las consecuencias derivadas del incumplimiento en la meta de ventas, puesto que si nos remitimos al tenor literal acusado por el togado, lo que se establece en la cláusula cuarta “Anulación de negocios”, es precisamente que por cada compromiso que deba descargarse de los facturados por el trabajador, por no haberse concretado, se descontaría $150.000 del salario; situación que si bien podría generar índices negativos en el asesor comercial, no influye necesariamente en el incumplimiento de una meta, puesto que el mismo demandante aseguró en el interrogatorio de parte y en la diligencia de descargos, que en enero de 2015, anuló dos vehículos y pudo cumplir con la meta de ventas y, de hecho, en el informe de la revisora fiscal de la demandada, para el mes de enero se aprecia que el señor CASTAÑO CASTRO anuló 7 vehículos, facturó 16 y tuvo como ventas efectivas 9, por lo que la anulación de negocios y el incumplimiento de la meta de ventas no hacen relación a la misma conducta y por tanto es apenas lógico que tengan consecuencias diferentes al interior de la compañía.

En ese entendido, desvirtuados los argumentos del recurrente sobre la tipificación de la conducta, y comprobado el incumplimiento del demandante en el índice de ventas, resta analizar la manera como se llevó a cabo el despido, para verificar la observancia del debido proceso. Para ello, como primera medida, nos remitimos a los arts. 59 y 60 del reglamento interno de trabajo (fl. 195 vto) que establecen como procedimiento para comprobar las faltas y formas de aplicación de las sanciones, lo siguiente:

*“ARTÍCULO 59. Antes de aplicarse la sanción, el empleador debe oír al trabajador inculpado directamente y si este es sindicalizado deberá estar asistido por dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca.*

*En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (CST art. 115)*

*ARTÍCULO 60. Al trabajador se le debe garantizar el debido proceso (derecho a la defensa y contradicción). No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST art. 115)”*

De las pruebas allegadas por ambas partes, es posible colegir que el despido del demandante estuvo mediado por los siguientes hechos:

**1.** El 17 de junio de 2015 el señor ANTONIO JOSÉ CASTAÑO CASTRO fue citado a diligencia de descargos programada para el mismo día en horas de la tarde, por el incumplimiento de las metas de ventas en los meses de marzo, mayo y lo que iba corrido de junio, con el fin de que ampliara la información y ejerciera su derecho de defensa y contradicción. Asimismo se le informó que podía asistir acompañado de dos testigos (fls. 188 y 189).

**2.** La diligencia de descargos se llevó a cabo a las 6:00 pm, en presencia del líder jurídico y gerente comercial de ARMOTOR S.A. Tal actuación fue grabada y del CD aportado (fl. 194 vto) se tiene que antes de iniciar la versión de los hechos, al demandante se le recordó en repetidas ocasiones la posibilidad de aportar las pruebas que considerada necesarias para sustentar su defensa, que incluso en caso de requerir un tiempo mayor para hacerse con ellas, se le concedería, estando el demandante de acuerdo en efectuar la diligencia, pues no requería documentos diferentes. Por voluntad propia el actor no asistió con testigos que reforzaran sus dichos.

**3.** El 22 de junio de 2015 al demandante se le comunicó la terminación unilateral del contrato, aduciendo una justa causa, que fue ampliamente explicada y sustentada en las manifestaciones efectuadas por el trabajador en la diligencia de descargos.

Referente a la inmediatez que invoca el actor en la sustentación del recurso, se recuerda que la Corte Suprema de Justicia ha decantado que entre la falta y la consecuencia debe mediar un tiempo prudente que impida que el trabajador y sus compañeros de trabajo tengan alguna duda sobre los motivos que sustentaron la terminación, por lo que no puede el empleador fundamentar su decisión en incumplimientos perdonados o infracciones olvidadas, sin que ello implique que deba precipitarse la entidad para tomar decisiones sin estar segura de la ocurrencia de los hechos imputables. Así, teniendo en cuenta que estando en curso el mes de junio de 2015 se citó a descargos y que la verificación del número de ventas se hace una vez concluye el determinado mes, para la Sala, estudiar el incumplimiento por el mes de mayo y lo cursante del mes de junio, corresponde cabalmente con los lineamientos establecidos por la jurisprudencia patria, por lo que estando acreditada la inmediatez por lo menos por los dos periodos referidos, es suficiente para que la causal invocada no pierda su justeza, independientemente de que con relación al cierre de periodo de marzo, había transcurrido más de 2 meses.

Y es que precisamente para la no investigación inmediata del incumplimiento de marzo de 2015, el demandante en la diligencia de descargos y en el interrogatorio de parte ofrece una razón espontanea, al manifestar que él le comentó su imposibilidad de cumplir con la meta a su superior jerárquico, señor HERMAN SEIDEL RINCÓN, aunado al hecho de que requería deshacerse de los vehículos que cargaba desde el año anterior con un negocio que no se concretó. Este informe con las justificaciones dadas a su superior jerárquico –representante del empleador-, facultó a la empresa de no iniciar la investigación por la omisión en las ventas, puesto que el mismo trabajador lo había comunicado como una excepción a su rendimiento. No obstante, cuando el hecho se repitió en los meses siguientes, sin que el demandante manifestara un motivo especifico, ARMOTOR S.A. se vio en la obligación de iniciar el respectivo proceso para determinar la conducta y sus consecuencias.

Ahora, pese a que la jurisprudencia patria ha sido enfática al indicar que el despido no es un sanción disciplinaria, y por ende no debe la empresa seguir el procedimiento establecido para disciplinar a un trabajador, lo cierto es que la Corte Constitucional ha reiterado que para proceder a la terminación del contrato de trabajo, alegando una justa causa, el patrono debe respetar las garantías mínimas del debido proceso, permitiéndole al trabajador presentar su versión de los hechos y allegar las pruebas que considere pertinentes.

En este caso, se encuentra plenamente comprobado que al señor ANTONIO JOSÉ CASTAÑO CASTRO se le citó a diligencia de descargos con el fin de que expusiera ampliamente los hechos que rodearon el incumplimiento de su obligación de vender 5 vehículos al mes, así como que se le dio la posibilidad de aportar los documentos y testimonios que soportaran sus dichos, hasta el punto que se le ofreció suspender la diligencia para que pudiera recaudarlos, ofrecimiento que el actor rechazó, por considerarlo innecesario.

 En ese entendido, tal como lo consideró la jueza de instancia, al no existir un procedimiento expreso al interior de la empresa, lo que debe observarse son las garantías mínimas del debido proceso, mismas que para esta Corporación, fueron satisfechas en las actuaciones de ARMOTOR S.A. al permitirle al trabajador exponer su versión de los hechos y tener la oportunidad de exculpar su conducta con las pruebas que encontrara pertinentes.

Asimismo como el hecho de no alcanzar las ventas fue catalogado como una justa causa de terminación del contrato, autónoma a la establecida en el numeral 9 del literal a del art. 62 del código sustantivo del trabajo, permitida por la segunda parte del numeral 6 ibídem, en cuanto a que las partes estipulen otros hechos que constituyan justa causa, la demandada actuó conforme a derecho, al comunicarle al demandante los motivos de la terminación y la justa causa que invocada mediante la carta de despido.

Luego entonces, se puede concluir sin dubitaciones que no existe ninguna ilegalidad en la forma en que se presentó la extinción del contrato de trabajo, pues se advierten cumplidos los formalismos mínimos para que sea efectivo el despido con justa causa para el empleador, resultando forzoso confirmar la sentencia de primera instancia, al obedecer la terminación del contrato a una justa causa estipulada libremente por las partes en el otrosí suscrito el 4 de marzo de 2015. Las costas en esta instancia correrán a cargo del recurrente por no haber prosperado el recurso.

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira (Risaralda), Sala Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia objeto del recurso de apelación.

**SEGUNDO: COSTAS** en esta instancia a cargo de la parte demandante, por no haber prosperado el recurso. Liquídense por la secretaría del juzgado de origen.

**Notificación surtida en estrados.**

**Cúmplase y devuélvase el expediente al Juzgado de origen.**

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, se termina siendo las \_\_\_\_\_ de la mañana, se levanta el acta y firman las personas que en la misma intervinieron.

La Magistrada ponente,

### **ANA LUCÍA CAICEDO CALDERÓN**

La Magistrada y el Magistrado,

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPULVEDA JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**