

REPÚBLICA DE COLOMBIA – RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE
CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

PROCESO	ORDINARIO LABORAL DE PRIMERA INSTANCIA
DEMANDANTE	DIEGO FELIPE OCAMPO MORALES
DEMANDADOS	LLE SER LTDA. Y SOLIDARIAMENTE A BOLTEN LTDA. y A GERMÁN ENRIQUE GUTIÉRREZ RAMÍREZ
RADICACIÓN	76001310501020150038101
TEMA	INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTO
DECISIÓN	SE CONFIRMA LA SENTENCIA CONDENATORIA APELADA

AUDIENCIA PÚBLICA No. 26

En Santiago de Cali, Valle, a los treinta y un (31) días del mes de enero de dos mil veinticuatro (2024), el magistrado ponente **GERMÁN VARELA COLLAZOS**, en asocio de sus homólogos integrantes de la sala de decisión laboral, **MARY ELENA SOLARTE MELO** y **ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA**, se constituyeron en audiencia pública con el objeto de proferir la siguiente sentencia escrita, de conformidad con lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, en la que se resolverá el recurso de apelación interpuesto por el apoderado judicial de la parte demandada contra la sentencia condenatoria No. 120 del 11 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

SENTENCIA No. 9

I. ANTECEDENTES

DIEGO FELIPE OCAMPO MORALES demanda a la empresa **LLE SER LTDA.** y solidariamente a **BOLTEN LTDA.** y a **GERMÁN ENRIQUE GUTIÉRREZ RAMÍREZ**, con el fin de que se condene al pago de la indemnización por despido injusto más la indexación.

El demandante manifiesta que laboró para LLE SER LTDA. mediante un contrato de trabajo a término indefinido entre el 8 de abril de 2008 al 14 de abril de 2015; que el cargo desempeñado fue el de gerente de planta; que el último salario devengado fue la suma de \$5.130.400; que mientras disfrutaba de sus vacaciones entre el 1° de marzo al 13 de abril de 2015 fue citado a descargos mediante correo electrónico, diligencia que se llevó a cabo el 14 de abril de 2015 desde las 7:00 a.m. hasta las 10:35 a.m. y que, el mismo día aproximadamente a las 3:00 p.m. le hacen saber mediante carta la terminación de su contrato de trabajo de manera unilateral y sin tener en cuenta las pruebas aportadas en la diligencia de descargos.

LLE SER LTDA. y sus socios **BOLTEN LTDA.** y **GERMÁN ENRIQUE GUTIÉRREZ RAMÍREZ** señalan que, es cierto lo relacionado con la vinculación laboral del actor e indican que el cargo y funciones desempeñadas por el demandante como gerente de planta lo califican como un trabajador de dirección, confianza y manejo, quedando excluido de la regulación legal sobre la jornada máxima legal de trabajo; admite el llamado del demandante a la diligencia de descargos y manifiesta que después de esta se le informó verbalmente que debía esperar a que el empleador tomara la decisión pertinente una vez analizara los descargos y las pruebas presentadas, las cuales se tuvieron en cuenta al momento de tomar la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa. Se opusieron a las pretensiones de la demanda y propusieron las excepciones de inexistencia de las obligaciones y cobro de lo no debido.

II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali condenó a LLE SER LTDA. y solidariamente a BOLTEN LTDA. y a GERMÁN ENRIQUE GUTIÉRREZ RAMÍREZ a pagar a favor del actor la indemnización por despido injusto en la suma de \$25.716.987 más la indexación.

III. RECURSO DE APELACIÓN

El apoderado de los demandados interpuso recurso de apelación y manifiesta que se deben observar las circunstancias relevantes del pleito y la conducta procesal observada por las partes, pues dentro de las declaraciones rendidas por el demandante tanto en el interrogatorio de parte y la diligencia de descargos se observa que existen contradicciones por parte de él frente a las respuestas y preguntas realizadas por la ocurrencia o no de los hechos. Que también se debe tener en cuenta que en la relación de trabajo se debe lograr la justicia y equilibrio entre patronos y trabajadores y mantener un equilibrio de coordinación económica y social, así como el tema del principio de buena fe que rige también dichas relaciones.

Que el juez explica que no existe ningún tipo de procedimiento establecido o probado dentro del proceso para la compra de materiales y el trámite de los tambores. Sin embargo, omite que en la misma declaración rendida por el demandante y en las declaraciones rendidas por los testigos, en este caso la señora Martha Polanco, que en ningún momento fue tachada ni fue afectada su credibilidad, se reconoció que existía un procedimiento e instrucciones que se establecen a nivel laboral que no solamente deben estar documentadas sino que pueden ser establecidos de manera verbal, tal cual como lo reconocieron al indicar que conocían el paso a paso establecido por las partes, en este caso, sobre todo la parte demandante que reconoció que existía ese procedimiento.

Aduce que el demandante señaló que *“en lo referente al cargo quinto, yo tomo unos materiales a título propio y reportó a Martha que por favor me lo descontará por nómina para no afectar a la empresa. Me lo descontaron por nómina y lo que sí me faltó, reconoce, hago la pausa acá, reconoce que efectivamente incumplió, se saltó un procedimiento, se saltó un paso, fue solicitar la autorización al señor Germán.”*. Así que conocía el demandante que se debía solicitar al representante legal, señor Germán Gutiérrez la autorización, cosa que él no hizo y continuó diciendo que no vio la necesidad porque era un gasto pequeño, pero el dinero se pagó y no hubo ninguna pérdida para la empresa.

Además, señaló que *“dependiendo del bien o servicio, normalmente el jefe me pasa la necesidad y luego de la evaluación yo lo autorizo, Alejandro ha tomado autónomamente sin consultarlo alguna de las decisiones respecto de algunos repuestos de máquina”*. Que no existe un procedimiento escrito sino verbal, lo reconoce el demandante y que, existe contradicción del actor que constituye un indicio de mala fe y falta a la verdad cuando él indica en su declaración o en su interrogatorio de parte que fue un error del proveedor el facturar a nombre de LLE SER y no a nombre de él.

Que de acuerdo al testimonio de la señora Marta Polanco se debe dar por demostrado que sí existe algún tipo de malversación de fondos, por cuanto respondió que el caso específico fue en el área de mantenimiento, lo referente a la factura del proveedor de Miscelánea Adams (pinturas), mediante la cual unos materiales se compraron a nombre de LLE SER, pero eran para provecho personal del actor porque tampoco lo realizó el señor Néstor Hurtado quien fue la persona que recibió los materiales. Que el testimonio del señor Néstor Hurtado también fue una declaración que se tuvo en cuenta dentro de la diligencia de descargos y que fue trasladado oportunamente al demandante.

Afirma que dentro del fallo se indicó que lo anterior no constituye una causal grave, pero es importante establecer que no se puede entrar por parte del juez calificar esa conducta que ya lo había realizado el empleador. Además, no hubo una actitud permisiva del empleador en la causal número uno que hace referencia a las faltas o ausencias del trabajador durante ciertos días, pues el conocimiento que tuvo el empleador sobre esas conductas se realizó precisamente por una auditoría que se realizó en forma posterior. Que frente al segundo numeral que hace referencia a lo que tiene que ver con lo entrega de los soportes de los gastos de los vales, el actor en su confesión reconoce que efectivamente esos vales no los había entregado en forma completa, a pesar de que conocía que efectivamente se le podría ocasionar un inconveniente a la empresa en la organización de los mismos; conducta que no se puede trasladar la responsabilidad a Martha Polanco, toda vez que el demandante es un trabajador de dirección, manejo y confianza.

Que en lo que tiene que ver con la sexta causal que se esgrimió en las consideraciones que no existe un procedimiento y que fue una fuerza mayor del demandante al tener que pagar los tambores y que las responsabilidades fueron de otras personas, en este caso la jefe de área, no se puede esgrimir la falta de inmediatez porque esos hallazgos son productos de una auditoría que se realizó posteriormente. Adicionalmente no se puede aducir que es una fuerza mayor del demandante cuando era responsabilidad de él y así lo reconoció dentro de las funciones y responsabilidades que como gerente de planta tenía de velar por esta circunstancia.

Sobre la causal tercera afirma que le fue manifestado al señor gerente o representante legal, Germán Gutiérrez, sobre la situación del trabajador Jonathan González, se debe tener en cuenta que no se pone en duda tal situación, lo que se afirma que constituyó la conducta de incumplimiento fue el pagar unos salarios a dicho trabajador sin ir a trabajar, cosa que en

ningún momento había sido autorizada por el empleador y fue una decisión que tomó unilateralmente el actor; que es más, dentro de los correos que soportaron la decisión del juez, en ningún momento se observa que el demandante haya informado al gerente general que esta persona se le venía cancelando el salario sin ir a trabajar. Adicionalmente, no es dable decir que no tenía en ningún momento el tema de asesoría porque pudo haber acudido, por ejemplo, a una instancia o una autoridad administrativa, máxime cuando hasta el día de hoy el señor Jonatan trabaja para la empresa y fue reubicado, tal y como lo ordenó en su momento el gerente general señor Germán Ramírez Gutiérrez; entonces no se puede exonerar de responsabilidad al demandante como trabajador de dirección, manejo y confianza, y como una persona que efectivamente tiene la facultad de administrar dentro de la organización.

Una vez surtido el traslado de conformidad a lo establecido en el artículo 13 de la Ley 2213 del 13 de junio de 2022, se presentaron los siguientes alegatos:

ALEGATOS DEL DEMANDANTE

El apoderado judicial del demandante presentó escrito de alegatos y solicita que se confirme la sentencia de primera instancia.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

No se discute en el proceso que entre las partes existió un contrato individual de trabajo desde el 8 de abril de 2008 hasta el 14 de abril de 2015 y que el actor se desempeñó como gerente de planta, con un salario final de \$5.130.400, folio 121 y 164 del PDF01 del cuaderno virtual del juzgado.

La Sala deberá determinar si están probadas las causas aducidas por el empleador para haber dado por terminado el contrato de trabajo con DIEGO FELIPE OCAMPO MORALES y si las mismas son justas; de ser así se deberá determinar si constituyen faltas graves.

Sea lo primero advertir que, contrario a lo manifestado por el recurrente, el juez sí tiene la facultad de realizar un juicio valorativo de las conductas calificadas como graves en el contrato de trabajo, reglamento de trabajo, pactos o convenciones colectivas, para avalar o descalificar la conducta como causal de despido, toda vez que, en las relaciones de trabajo las partes no son libres para establecer causas o motivos de extinción del contrato con justa causa de manera arbitraria o fingida. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL2857-2023 señaló que,

“(...) en situaciones en las que el empleador consigna normas que no develan con claridad las conductas en que pudiera incurrir el trabajador -genéricas, oscuras o abstractas-, o que en otras palabras, no dejan claro cuál es el incumplimiento de la obligación contractual, que genera la consecuencia analizada, de cara a la actividad productiva, a la organización del trabajo y/o al funcionamiento regular del mismo, el operador judicial deberá apreciar la gravedad de la conducta, conforme a las obligaciones y prohibiciones especiales de que tratan los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, sin perjuicio de la potestad que le asiste de formar su convencimiento con báculo en los elementos de juicio que lo persuadan mejor sobre la verdad real, acompañado de las circunstancias relevantes del litigio y el examen de la conducta de las partes durante el proceso.

Así se afirma, por cuanto admitir como falta grave aquella que se haya prevista como tal en el reglamento, sin miramiento de ninguna naturaleza, sería tanto como aceptar un tipo de responsabilidad objetiva proscrita en nuestro ordenamiento jurídico para estas materias, en las que se le priva al asalariado de su fuente de ingresos con la drástica decisión del despido, pues en función de determinar la entidad jurídica de la conducta bien por acción o por omisión del asalariado, el operador jurídico ha de constatar no solo si efectivamente el trabajador incurrió en ella, sino además, auscultar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ocurrencia de los hechos, para de esa forma inferir si eventualmente existen razones que justifiquen el proceder del trabajador, o que le puedan restar la entidad jurídica de grave, atendiendo las particularidades especiales en cada caso, según la afectación que provoque la conducta.

Conforme a lo advertido, la Corte recoge cualquier criterio en contrario donde se haya indicado, que al juez no le es dable juzgar la gravedad de la falta, cuando esta ha sido previamente convenida por las partes, bien en el contrato de trabajo, la convención colectiva o el reglamento interno, pues al juez laboral no se le puede privar de esa función bien por acuerdo entre las partes o por decisión unilateral del patrono, en tanto las consecuencias que puede tener una estipulación en ese sentido, puede conllevar a la renuncia de derechos sociales, en virtud de las

consecuencias jurídicas que encarna la terminación del contrato de trabajo. De ahí que siempre la gravedad de la falta deberá estar precedida de un juicio valorativo por parte del juez, en el que se avale la entidad jurídica de la conducta allí prevista como justa causa de despido, o se descalifique la misma, atendiendo las circunstancias o características particulares de cada caso. (...)”

En este caso, para la Sala, si bien se logró determinar las causas aducidas por el empleador, éstas no fueron justas para dar por terminado el contrato de trabajo al actor, como tampoco faltas graves.

Veamos como se muestra lo anterior:

A folios 114 a 119 y 218 a 223 del PDF01 del cuaderno del juzgado reposa la comunicación del 14 de abril de 2015 dirigida al demandante por el gerente de LLE SER LTDA., Germán Gutiérrez Ramírez, informándole las circunstancias de la terminación del contrato de trabajo, así:

- 1) “El pago a usted de los salarios correspondientes a la semana del 10 al 14 de noviembre de 2014, y al día 27 de febrero de 2015 fechas en las cuales no asistió a laborar y no presentó la justificación para dicha ausencia.*
- 2) No se encontraron algunos soportes de gasto de transporte (vales de taxi) realizados por usted.*
- 3) El pago al señor Jonathan González, de los salarios correspondientes al periodo comprendido entre el tres de octubre de 2014 y el 28 de febrero de 2015, periodo en el cual no asistió a laborar, ya que se reportó a la empresa hasta el diez (10) de marzo, realizándolo como respuesta a la citación a descargos hecha por la señora Martha Polanco.*
- 4) La omisión en reportar y tomar acciones en lo referente al alto número de ausentismo del personal a cargo, lo cual ha generado afectación en la productividad.*
- 5) La compra de unos materiales para provecho personal realizada a la Ferretería y Seguridad Industrial Miscelánea Adams, pero facturada a LLE SER LTDA, mediante la FC03015 por valor de \$265.872 a LLE SER LTDA., y omitiendo cumplir con el procedimiento establecido para la adquisición de bienes o servicios.*

6) *El pago de unos tambores al proveedor Tecnoquim S.A., correspondiente a la factura No. 17652, por valor de \$1.067.200 los cuales fueron vendidos por la ex trabajadora Vanessa Marmolejo, quien ocupaba el cargo de Facturación y Logística, siendo que el dinero producto de la venta no ingresó a LLE SER LTDA.”*

El paso a seguir es analizar cada una de las causales.

1) *El pago a usted de los salarios correspondientes a la semana del 10 al 14 de noviembre de 2014, y al día 27 de febrero de 2015 fechas en las cuales no asistió a laborar y no presentó la justificación para dicha ausencia.*

La Sala considera que esta no es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por cuanto de los folios 14 a 76 del PDF01 se evidencia que el demandante como gerente de planta sí estuvo trabajando los días 10, 11 y 12 de noviembre de 2014, pues figuran múltiples correos electrónicos en los que incluso estuvo en comunicación con el gerente de LLE SER LTDA. Germán Gutiérrez, correos que por demás no desconoce la empresa, toda vez que, en los fundamentos de la contestación de la demanda aportó un cuadro relacionando 54 correos electrónicos enviados por el actor por esos días e indicando que el trabajador reconoce que *“pudo haber faltado el martes en la mañana, correspondiente al once (11) de noviembre de 2014”*.

Además, en la misma carta de terminación del contrato al sustentar dicha causal se reconoce que el actor sí trabajó al expresar *“si bien los correos electrónicos son indicativos de trabajo, usted debe cumplir una jornada laboral ordinaria en las instalaciones de la empresa”*; allí también se reconoce que el demandante aportó la certificación de incapacidad de los días 13 y 14 de noviembre de 2014, pero que la aportó 5 meses después de la expedición y que, sobre la ausencia del día 27 de febrero de 2015 no hay registro de la solicitud de permiso.

De lo expuesto es claro que el actor sí trabajó los días 10, 11 y 12 de noviembre de 2014 para la empresa LLE SER LTDA., que los días 13 y 14 de noviembre de 2014 estuvo incapacitado y que, si bien pudo haber faltado en la jornada de trabajo de la mañana del 11 de noviembre de 2014 y el 27 de febrero de 2015; ello no constituye una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo; máxime cuando en el reglamento de trabajo obrante a folios 166 y siguientes, en su artículo 56 literales b) y c) establece como faltas leves y sus sanciones unas suspensiones así:

b) La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no causa perjuicio de consideración a la empresa, implica por primera vez suspensión en el trabajo hasta por tres días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por ocho días.

c) La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

A manera de conclusión, el hecho de que el trabajador pudo haber faltado en la jornada de trabajo de la mañana del 11 de noviembre de 2014 y el 27 de febrero de 2015, no es una justa causa para dar por terminado su contrato de trabajo, por cuanto el mismo reglamento lo califica como una falta leve, de allí que, no le asiste razón al apoderado judicial de la parte demandada en su apelación, máxime cuando no se demostró que el demandante en su calidad de gerente de planta tuviese la costumbre o fuese reiterativo en faltar al trabajo.

Pasemos a la segunda causal.

2) No se encontraron algunos soportes de gasto de transporte (vales de taxi) realizados por usted.

Respecto de esta causal se tiene que, en la carta de despido no se indica cuántos, cuáles ni el valor de los vales de taxi que se aduce faltan, pues la causal es muy general al indicar que fueron algunos y, al sustentar la misma se expresa que el demandante reconoció que no entregó los vales de taxis a pesar de los requerimientos. El actor en la diligencia de descargos del 14 de abril de 2015 señaló que *“sería valido que me informaran cuáles son porqué me estoy trasteando en estos momentos y encontré algunos”* y, que si *“Martha le da los números yo se los devuelvo porque en el trasteo encontré aproximadamente tres”* y agregó que si los vales se mojan o se extravían, se solicita copia a la empresa de taxi.

De lo expuesto, la sala considera que no es una justa causa para terminar el contrato de trabajo, pues no se demostró la cantidad de vales faltantes ni su valor para que se pudiera establecer o inferir el perjuicio o los inconvenientes causados a la empresa, prueba que estaba a cargo de la empresa demandada y, carga que no se suple por el hecho de que el demandante reconociera que no entregó los vales de forma completa como lo afirma el recurrente y que, por ello no se le podía trasladar la responsabilidad a la directora administrativa Martha Polanco, máxime cuando los vales faltantes podían ser solicitados a la empresa de taxi por parte de la dirección administrativa de LLE SER LTDA., lo cual no probó haber realizado.

Vamos a la tercera causal

- 3) *El pago al señor Jonathan González, de los salarios correspondientes al periodo comprendido entre el tres de octubre de 2014 y el 28 de febrero de 2015, periodo en el cual no asistió a laborar, ya que se reportó a la empresa hasta el diez (10) de marzo, realizándolo como respuesta a la citación a descargos hecha por la señora Martha Polanco.*

Frente a dicha causal, el representante legal de LLE SER LTDA., Germán Enrique Gutiérrez Ramírez reconoce que el demandante le “comento” del caso de Jonathan y sus problemas de salud y que le indicó que debía consultarse el caso con un profesional del derecho, pero que no sabía del pago de los salarios a Jonathan; al sustentar la referida causal en la carta de terminación del contrato de trabajo del actor se expresa que *“a pesar de que existe un correo electrónico en el cual se le informa a la gerencia general del caso del señor Jonathan González, no se informa la decisión de pagar los salarios sin que el trabajador prestará sus servicios en la empresa”* y, el apoderado judicial de la demandada en el recurso de apelación señala que

“lo que se afirma que constituyó la conducta de incumplimiento fue el pagar unos salarios a dicho trabajador sin ir a trabajar, cosa que en ningún momento había sido autorizada por el empleador y fue una decisión que tomó unilateralmente el actor; que es más, dentro de los correos que soportaron la decisión del juez, en ningún momento se observa que el demandante haya informado al gerente general que esta persona se le venía cancelando el salario sin ir a trabajar”

Al respecto, se observa de los folios 77 y siguientes del PDF01 los correos electrónicos enviados por el actor a la gerencia de LLE SER LTDA. informando la situación del Jonathan González desde el año 2013, así:

De: Diego Felipe Ocampo [<mailto:gerentep@llenadosyservicios.com>]
Enviado el: jueves, 08 de agosto de 2013 10:28 a.m.
Para: German Gutierrez
CC: MARIO PERSONAL DIAZ
Asunto: RV: RV: Caso 1

Buen Día Don German

En el caso de Johnathan Gonzalez que usted me dijo que no le habláramos a la Dra. Angela Obando, no se ha resuelto nada. Esta es otra de las multiples ocasiones como puede ver en los correos debajo, en la cual nosotros solicitamos ayuda. Mario estuvo enterado del tema y como ve debajo quedó de hacer gestión. El empleado esta pidiendo un reporte de accidente que Lleser no puede generar ya que en ese tiempo NO estaba afiliado a ninguna EPS o ARP debido a que era el modelo de contratación usado en ese tiempo. Ninguna EPS ni medicina laboral le resuelve nada ya que no tiene un reporte de accidente y sin eso no lo atienden ni le solucionan.

El empleado me dijo que sino le presentáramos una carta esta semana iba a la oficina del trabajo.

Quedo pendiente a su respuesta y decisión sobre este tema.

Gracias,

Diego Felipe Ocampo
Gerente de Planta
LLE-SER Ltda
PBX: 486-0046
Fax: 488-5023
gerentep@llenadosyservicios.com web: www.lleserltda.com

Y a folio 85 y 86 se vislumbra el correo electrónico remitido por el actor el 15 de marzo de 2013, fecha desde la cual le expresó a la gerencia de LLE SER LTDA. que el trabajador Jonathan González hay semanas enteras en las que dice que está haciendo diligencias de la EPS y no viene y, trae algunos soportes no todos y que se le está pagando el salario con lo que reporta; además solicita la colaboración para resolver el problema que ya iba para dos años sin resolver. Así se muestra el correo:

From: gerentep@llenadosyservicios.com
To: mariodiazgutierrez@hotmail.com; ggutierrez@bolten.com.co
CC: administracion@llenadosyservicios.com
Subject: RV: Caso 1
Date: Fri, 15 Mar 2013 12:49:58 -0500

Buen Día Don German /Mario

Nuevamente toco sus puertas para su colaboración con este caso en especial.

Como ustedes han recibido en sus correos al Sr. Johnathan Gonzalez se le ha hecho seguimiento de las fisioterapias y evolución de su enfermedad del hombro pero no demuestra evolución, esta semana esta en citas con fisiatría, ya que dicen que es bursitis y problemas en el manguito rotador. La EPS no lo atiende a veces por que ya tienen el registro de que fue un accidente y lo debe atender la ARP, pero como el accidente ocurrio en la época en que se contrataba sin prestaciones, no hay forma de tramitarlo por ahí.

El Sr. Johnathan ha sido reubicado en muchos puestos de trabajo y de igual forma se queja de que le duele el hombro. Hay semanas enteras en las que dice que esta haciendo diligencias de la EPS y no viene, y trae algunos soportes pero no todos. Nosotros en Lleser le estamos pagando de acuerdo a las incapacidades y permisos que el reporta, un ejemplo es que en la quincena del 01 al 15 de Marzo faltó 55 horas sin justificación y como ustedes conocen no lo puedo despedir ya que se nos viene un problema para Lleser o desconozco si lo puedo despedir legalmente.

Agradezco su colaboración con la asesoría de un abogado laboral que nos saque de este problema. Los otros operarios ven con malos ojos que haya una persona que no viene, a la cual se le dan permisos, que a veces no trae incapacidades y a los otros trabajadores si se les exige al 100% este tema. Lo hemos reubicado en lugares donde no realiza mayor esfuerzo, pero el se queja de dolor y esto no lo podemos medir nosotros ni cuantificar para saber si es cierto o no.

Por favor su colaboración con este tema que ya va para 2 años sin resolver. Debajo están todas las preguntas y respuestas del caso que ya se realizaron y al final no llegamos a nada.

Martha, por favor adicionar algún comentario si lo consideras necesario

Gracias,

Diego Felipe Ocampo
Gerente de Planta
LLE-SER Ltda
PBX: 486-0046
Fax: 488-5023
gerentep@llenadosyservicios.com web: www.lleserlt.com

Y, el demandante en la diligencia de descargos señaló que,

“desde el año 2013 o antes se ha solicitado a la gerencia general el apoyo en estos casos, y en la visita anterior a Oscar Duque se le comento en septiembre de 2014, la respuesta de este fue que debíamos tener un abogado, sin embargo, el señor Jonathan dejó de laborar y sin abogado que nos representará lo más sensato fue manejar las cosas como se venían manejando que era continuar pagándole”

Lo anterior sólo denota que el demandado LLE SER LTDA., hizo caso omiso a los requerimientos por parte del demandante sobre la solicitud de colaboración en el caso de Jonathan González a quien se le venía pagando su salario y la empresa sí conocía dicha situación, por lo que se considera que la responsabilidad no puede recaer en el demandante quien sí informó a la gerencia de esa situación sin que haya obtenido la colaboración oportuna de la gerencia en la solución del caso, de allí que, no es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo con el actor; máxime cuando en su testimonio Jonathan González dijo que la empresa le pagó medicamentos e incapacidades, lo que indica que la demandada estaba al tanto de los pagos dicho trabajador.

Pasemos a la cuarta causal,

- 4) *La omisión en reportar y tomar acciones en lo referente al alto número de ausentismo del personal a cargo, lo cual ha generado afectación en la productividad.*

Al soportar dicha causal en la carta de despido se indicó que,

No se encontró justificación al hecho de que no hubiera control de las ausencias y de la asistencia del personal administrativo, y a pesar de que la persona encargada del dicho seguimiento y control es la señora Martha Polanco, usted como gerente de la planta, es el responsable por los directores de cada área, además, fue permisivo de su parte el hecho de que no se realizará los seguimiento y controles mencionados.

Es la misma empresa la que acepta que la encargada del seguimiento y control de la asistencia del personal es Martha Polanco y no el demandante, de allí que no le podía endilgar dicha responsabilidad al actor pese a ser el gerente de planta, máxime cuando no se aportó al expediente un indicativo o informe que muestre las cifras del ausentismo en LLE SER LTDA., no es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

Veamos la siguiente causal,

- 5) *La compra de unos materiales para provecho personal realizada a la Ferretería y Seguridad Industrial Miscelánea Adams, pero facturada a LLE SER LTDA, mediante la FC03015 por valor de \$265.872 a LLE SER LTDA., y omitiendo cumplir con el procedimiento establecido para la adquisición de bienes o servicios.*

Al respecto, el demandante en la diligencia de descargos señaló que,

En lo referente al cargo quinto, yo tomo unos materiales a título propio y le reporte a Martha que por favor me los descontara por nomina para no afectar a la empresa, me lo descontaron por nomina, y lo que si me faltó fue solicitar la autorización al señor German, pero no vi la necesidad porque era un gasto pequeño, pero el dinero se pagó y no hubo ninguna pérdida para la empresa.

La testigo Martha Polanco, directora administrativa de LLE SER LTDA. manifestó que de la compra en la ferretería no hay orden de compra, que Néstor recibió las pinturas y Diego (el demandante) le dijo que se la descontara del salario; afirmó que no se cumplió con el procedimiento para realizar una compra.

La sala considera que no había lugar a cumplir con el procedimiento establecido por la empresa para la compra de materiales, pues el actor y la empresa afirman que los materiales de pintura que se observan en la factura obrante a folio 200 del PDF01 eran para uso personal del demandante y, si bien el trabajador acepta que debió solicitar la autorización al gerente de la empresa y que hubo un error en la facturación, no se causó un detrimento o afectación patrimonial a LLE SER LTDA., toda vez que el valor de la factura, \$265.872 fue descontado del salario del actor, tal y como lo afirmó la directora administrativa. Por lo tanto, no hay una causal objetiva o justa para la terminación del contrato de trabajo.

Veamos la sexta y última causal,

- 6) El pago de unos tambores al proveedor Tecnoquim S.A., correspondiente a la factura No. 17652, por valor de \$1.067.200 los cuales fueron vendidos por la ex trabajadora Vanessa Marmolejo, quien ocupaba el cargo de Facturación y Logística, siendo que el dinero producto de la venta no ingresó a LLE SER LTDA.”*

El demandante en la diligencia de descargos manifestó que Vanessa no los vendió, que ella por confusión devolvió los tambores a otro proveedor, pero que la materia prima que venía en los tambores sí se utilizó en LLE SER LTDA.; que sí autorizó el pago los tambores porque el hecho ocurrió en el mes de febrero de 2014 y se dio cuenta mucho tiempo después con la factura enviada por el proveedor Tecnoquim.

Al respecto la Sala considera que tal y como lo concluyó el juez, no se constituye una falta grave para dar por terminado el contrato de trabajo del actor, pues no esta demostrada la responsabilidad del demandante en el envío equivocado de los tambores a otro proveedor cuando la encargada era Vanessa Marmolejo quien ocupaba el cargo de Facturación y Logística, además tampoco se demostró en el expediente el pago de los mismos, pues no se aportó la factura del cobro de los tambores.

Ahora, si bien no hay falta de inmediatez entre la devolución de los tambores y el momento en que se enteraron de lo ocurrido, como lo afirma el recurrente, se tiene que el hecho no constituye una justa causa para la terminación del contrato de trabajo ante la falta de demostración de la responsabilidad del actor, se reitera.

Por lo expuesto, la sala no encuentra que las faltas endilgadas al actor alcanzan la magnitud de graves, al punto de considerar que el despido era la solución correcta y, mucho menos, que constituyan una violación grave a sus obligaciones contractuales o reglamentarias, en los términos de la sentencia SL2857-2023 señalada al inicio de estas consideraciones; de esta manera el despido se torna injusto, debiéndose confirmar la sentencia proferida por el juez de instancia.

Costas en esta instancia en contra de la empresa LLE SER LTDA. y solidariamente a BOLTEN LTDA. y a GERMÁN ENRIQUE GUTIÉRREZ RAMÍREZ, y a favor del demandante DIEGO FELIPE OCAMPO MORALES. Fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

V. DECISIÓN

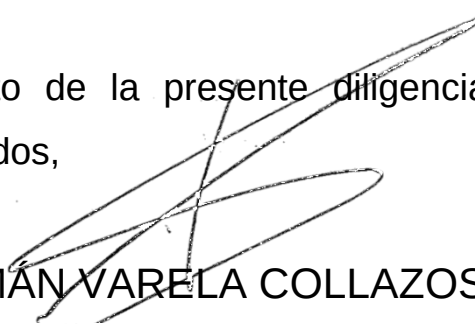
Sin más consideraciones, la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia apelada No. 120 del 11 de agosto de 2021, proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali.

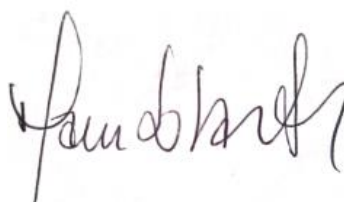
SEGUNDO: COSTAS en esta instancia a cargo de la empresa LLE SER LTDA. y solidariamente a BOLTEN LTDA. y a GERMÁN ENRIQUE GUTIÉRREZ RAMÍREZ, y a favor del demandante DIEGO FELIPE OCAMPO MORALES. Fíjense como agencias en derecho la suma de un salario mínimo legal mensual vigente.

Esta providencia queda notificada y los términos empezarán a correr a partir del día siguiente de su notificación por EDICTO en el portal web: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/tribunal-superior-de-cali-sala-laboral/146>

No siendo otro el objeto de la presente diligencia, así se termina. Intervinieron los Magistrados,



GERMAN VARELA COLLAZOS



MARY ELENA SOLARTE MELO



ALEJANDRA MARÍA ALZATE VERGARA

German Varela Collazos

Firmado Por:

Magistrado Tribunal O Consejo Seccional

Sala 002 Laboral

Tribunal Superior De Cali - Valle Del Cauca

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **645d8927aa87ad5b4ce54d87bc24e8e540525a58abea486b75000beece425196**

Documento generado en 31/01/2024 07:09:23 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>