

TEMA: RUPTURA DEL VÍNCULO CONTRACTUAL - Es necesario que la parte que desea poner fin exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, contravirtiendo tal decisión si está en desacuerdo. / **TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA** - Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del empleador: 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. /

HECHOS: El demandante pretende la declaratoria de la existencia de la relación laboral y que la terminación se dio vulnerando el debido proceso que debe regir las relaciones laborales, por tanto, se declare el reintegro, los salarios dejados de recibir e indexación; subsidiariamente se declare el despido injusto con la condena al pago de la indemnización respectiva. El Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, resolvió declarar que, entre las partes, existió una relación laboral entre el 22 de julio del año 2014 y terminó el 8 de mayo del año 2017; negó las demás pretensiones de la demanda, declarando probadas las excepciones de “inexistencia de la obligación- justa causa para la terminación del contrato. La Sala debe determinar si de acuerdo a la prueba aportada, la terminación de la relación laboral fue con justa causa o no; de haber sido así, si hay lugar a la declaratoria de la terminación de la relación laboral por parte del empleador.

TESIS: El Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo laboral, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo. (...) La norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación. Dicha prohibición, se encuentra establecida en el parágrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza: “Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.” (...) Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el parágrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe; no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es necesario que la parte que desea poner fin, exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, contravirtiendo tal decisión si está en desacuerdo. (...) El artículo 62 del CST refiere de forma taxativa las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo. Artículo 62. Terminación 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. (...) No puede dejarse de lado, que en sentencia SL 3883 de 2019, la Sala de Casación Laboral, explicó que, cuando se trata de la violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador se encuentra en manos del juzgador determinar la gravedad de la conducta del trabajador. (...) En la misiva que da finalización a la relación laboral, la parte accionada basó la culminación del vínculo en la violación de las obligaciones que tenía el empleado, al no efectuar sus funciones en los términos estipulados, no acatar órdenes ni instrucciones y no comunicar oportunamente las observaciones que estimara conducentes a evitarle daños y perjuicios, ello ante la omisión de la relación en manera oportuna del inventario respecto al producto KIPO. (...) En la prueba documental que se encuentra en el proceso puede observarse, que el demandante ostentaba la calidad de ingeniero de coordinador de aprovisionamiento. En la descripción del cargo que ostentaba, se encontraba como misión determinada: “Coordinar y gestionar las solicitudes de entrega y recepción de los stocks de mercancía, rotación de inventarios y distribución de estos para garantizar la disposición la materia prima y producto en proceso al área de producción.” (...) Derivado de la prueba aportada, puede concluir la Sala sin dudas, que en el demandante recaía la obligación no solo de efectuar el inventario sino, de informar las diferencias que entre éste se presentaban a su superior jerárquico. Se resalta que en el proceso no se encuentra en debate si las bodegas de almacenamiento contaban con la seguridad debida o no, ya que la pérdida de los elementos no fue la causa por la cual, se terminó la relación laboral del demandante. La real justificación para fenecer el vínculo contractual es sin duda la plasmada en la misiva del 8 de mayo del año 2017 en la que la Sala enfocó su estudio, en donde se le indicó al demandante que OMITIO REPORTAR las diferencias o pérdidas de elementos en la línea KIPO, lo cual, constituyó una falta a las obligaciones que le fueron asignadas. (...) Es así cómo, el análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, y de manera coherente con lo que decidió el a quo, se orienta el convencimiento a considerar que la demandada demostró suficientemente la justa causa invocada, pues no cabe duda que en el actuar del demandante, pasó por alto la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular y directo dio su empleador y que se encontraban inmersa en el perfil del cargo que ostentaba, lo que como consecuencia, causó pérdidas a su empleador.

MP: JAIME ALBERTO ARISTIZÁBAL GÓMEZ

FECHA: 07/06 /2025

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN



SALA LABORAL

Medellín, siete (07) de junio de dos mil veinticuatro (2024)

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

La **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, conformada por los Magistrados Jaime Alberto Aristizábal Gómez, quien actúa como ponente, Francisco Arango Torres y John Jairo Acosta Pérez, proceden dentro del proceso ordinario con radicado número 05001310501620180036901, promovido por el señor **FRANCISCO JOSE OSORIO VÁSQUEZ** contra **UMO S.A.** a resolver el recurso de apelación presentado por la parte actora en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín.

De conformidad con el numeral 1° del artículo 13 de la Ley 2213 de 13 de junio de 2022, se toma la decisión correspondiente mediante providencia escrita número **143**, previamente discutida y aprobada por los integrantes de la Sala.

ANTECEDENTES

El demandante elevó ante la judicatura las pretensiones de declaratoria de la existencia de la relación laboral y que la terminación se dio vulnerando el debido proceso que debe regir las relaciones laborales, por tanto, se declare el reintegro.

Solicitó, por ende, los salarios dejados de recibir hasta que se consolide el reintegro de manera efectiva, indexación. Subsidiariamente petitionó la declaración del despido injusto con la condena al pago de la indemnización respectiva.

Fundamentó sus pretensiones en que, inició a laborar con la pasiva desde el 28 de noviembre del año 2011 con la empresa Temporal Somos Suministro Temporal S.A., enviado en misión hasta el 21 de julio del año 2014. Expresó que la empresa contenía diversos materiales tecnológicos que se utilizaban para la actividad esencial de la misma los cuales, estaban al aire libre, pudiendo cualquiera acceder a ellos. Para el mes de octubre de 2016 se le ordenó proceder con el inventario del material que se denominaba KIPO el cual, se le dijo además que era obsoleto, sin embargo, no pudo terminar con el inventario por no tener el personal suficiente para ello, y no tenía autorización para trabajar horas extras, recibiendo la autorización para usarlas hasta el 28 de abril del año 2017. Terminada la labor se confirmó que existía una diferencia de \$63.000.000. Indicó que encontró varias dificultades en el inventario, pues se encontraban en diferentes almacenes. Explicó que no realizó el inventario porque no tenía a su disposición autorización para llamar a más personal. Fue llamado a descargos el 5 de mayo del año 2017 por la diferencia en el inventario y para el 8 de mayo del año 2017 se le entregó la misiva en que se le informa la terminación del vínculo contractual basándose en el incumplimiento grave y sistemático de sus obligaciones por la no realización del inventario y las diferencias que se presentaron en el mismo. La liquidación final del contrato de trabajo se efectuó sin tener en cuenta ni el tiempo laborado por la empresa mediante la temporal.

La accionada una vez notificada del auto admisorio del libelo gestor, se opuso a la prosperidad de las pretensiones invocadas he interpuso las excepciones de Inexistencia de la obligación justa causa para terminación del contrato, pago, buena fe, compensación, prescripción.

En la sentencia proferida el 1 de septiembre del año 2020, el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín, resolvió declarar que entre el demandante y la demandada existió una relación laboral entre el 22 de julio del año 2014 y terminó

el 8 de mayo del año 2017. Negó las demás pretensiones invocadas por la parte demandante, declarando probadas las excepciones de: “inexistencia de la obligación- justa causa para la terminación del contrato”, Condenó en costas a la parte demandante.

APELACIÓN

La parte demandante fundamentó su recurso de alzada indicando que, existió una indebida valoración probatoria, en específico de las fotografías que fueron aportadas en donde se observan las condiciones de seguridad de la empresa en sus bodegas, pues con ello, se probaba que era nula la seguridad para los ingresos a ésta. Narró que la falta de estimación de la prueba concluyó que no se le diera validez a los dichos de los testigos que indicaron que cualquier trabajador tenía acceso a las bodegas, lo que, generaba una dificultad en la trazabilidad del inventario. El testimonio del señor Diego Marín fue indebidamente interpretado por el despacho, pues cuando allí se habló de inventarios se refirió a la totalidad de las bodegas y esta interpretación indebida llevó a que el juzgado estimó que resultaba demasiado, poco probable, según las reglas de las experiencias, que un material con ese valor estuviese sin ningún tipo de seguridad y con facilidad de acceso a todo el personal, restando con esto la credibilidad general a la prueba testimonial, es decir, a partir de un análisis de esta prueba, a partir de un mal entendimiento de lo que realmente dijo, se desestima la prueba demandante y a través de las máximas de la experiencia se termina convalidando los dichos de la parte demandada y por ende, declarando prósperas las excepciones. Indicó que el testimonio del señor Sebastián Gallego debe ser analizado con mayor detalle. Narró que la dificultad en el inventario surgió precisamente por el actuar omisivo de la empleadora quien no cumplió con la obligación de salvaguardar los elementos. Solicitó con ello la revocatoria de la sentencia proferida.

ALEGATOS

La parte demandante en sus alegaciones expuso las mismas argumentaciones que en el recurso elevado, respecto a la indebida valoración probatoria que considera llevaron a desestimar las pretensiones de la demanda.

La accionada en sus alegatos indicó que, la fecha de inicio de la relación laboral fue el 22 de junio del año 2014, la que consta en el contrato suscrito por las partes. Sobre la terminación de la relación laboral adujo que, la terminación de la relación laboral se dio por el incumplimiento grave de las obligaciones como trabajador, por no realizar en debida forma sus labores y dejarlas incompletas. Que el demandante omitió reportar a sus superiores los hallazgos, inconsistencias y descuadres que hasta el momento había visualizado en el inventario KIPO, lo que era necesario para evitar perjuicios a la compañía. Narró que, en la empresa no existe un procedimiento determinado para el despido y que de acuerdo a lo establecido por la jurisprudencia no se requiere el mismo. Solicitó se confirme la sentencia.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención al planteamiento dado en el recurso de alzada, consistirá en determinar si de acuerdo a la prueba aportada al proceso, la terminación de la relación laboral del demandante fue con justa causa o no. De haber sido así, si hay lugar a la declaratoria de la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del empleador.

Consecuencialmente, la prosperidad de las pretensiones de la demanda.

CONSIDERACIONES

Frente al recurso promovido, la competencia de esta Corporación está dada por los puntos que son objeto de apelación, de conformidad los Arts. 15 y 66A del C.P.L y de la S.S., respectivamente.

Los extremos temporales de la relación laboral no fueron objeto de apelación por la parte demandante, por lo tanto, se mantienen incólumes.

Se hace preciso determinar, la manera en que culminó el vínculo jurídico entre las partes. Revisada la foliatura resalta misiva que indica:

Asunto: **TERMINACION DE CONTRATO**

Por medio de la presente le comunicamos que la empresa ha tomado la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo con justa causa el día 8 de Mayo de 2.017

Al final de su horario laboral le será entregada su liquidación con las prestaciones económicas a las que tiene derecho.

Le deseamos éxito en sus labores futuras.

De la misma fecha reposa escrito remitido por la demandada al actor, en donde se explicó las razones por las cuales daba por terminado el contrato, las cuales identificó como:

“Usted, sin ninguna justificación válida, ni autorización, y violando sus obligaciones y prohibiciones; actuando de manera irresponsable, negligente, y descuidada; ignorando el procedimiento y políticas de la compañía, en especial las de custodia y manejo de inventario, omitió de manera sistemática y reiterada sus obligaciones, generado un grave detrimento económico a la empresa: Es así como se evidencio qué; En el mes de octubre del 2016, cuando se le dio la orden de separar, y contar el producto Kipo, solo lo separo, pero no conto ni dejo evidencia del conteo del mismo. Posteriormente en el mes de Diciembre del 2016, cuando se le dio la orden de sacar este producto de la bodega, efectuó el inventario, encontrando altas diferencias entre el producto físico y el que se encontraba en el sistema, diferencias que ascendían según su versión a la suma aproximada de ochenta millones de pesos (\$80'000.000). Pese a lo anterior usted omite reportar dicha perdida a su empleador, es así como no se encontró evidencia física, de que usted hubiere informado de la diferencia, o hubiere ingresado la información que arrojó el inventario al sistema de la compañía. Omitiendo acatar el procedimiento y políticas establecidas por la empresa para estas situaciones. Solo hasta finales del mes de abril del 2017, cuando se decide reactivar el producto Kipo, la compañía se entera de la diferencia significativa del inventario, toda vez que después de varias órdenes incumplidas, usted decide efectuar el inventario de dicho producto, e ingresar en el sistema el resultado del mismo, el cual arrojó una diferencia en valor absoluto de sesenta y tres millones de pesos (\$63'000.000). Faltas por las que usted fue escuchado en diligencia de descargos el día 05 de mayo del 2017, en la cual usted acepta la comisión de sus faltas como el incumplimiento grave de sus obligaciones como Ingeniero Coordinador de inventario de la empresa. Por lo que sus conductas se configuran contrarias a la ley, inapropiadas, indelicadas, irresponsables, indisciplinadas y como una violación grave de las obligaciones y prohibiciones por parte suya hacia la compañía; Además que afectó notablemente la información física y contable del inventario, de la empresa y las finanzas de la misma. Incurriendo en una conducta que se encuentra tipificada tanto en el Reglamento Interno como en el Código Sustantivo del trabajo para dar por concluida la relación existente, en especial las descritas en el artículo 62 del CST numeral 6, y el artículo 58 numeral 1 y 5 y art 60 numeral 8 del mismo estatuto. “

Identifica entonces la Sala que las razones dadas por la pasiva para culminar la relación jurídica fueron:

- No cumplimiento de la orden dada en el mes de octubre para el conteo del elemento KIPO.
- Omisión de reportar la pérdida o diferencia del inventario evidenciada en diciembre del año 2016.
- Falta de apego al procedimiento.

Para resolver lo pretendido es necesario indicar que el Código Sustantivo del Trabajo respecto a la terminación del vínculo laboral, exige a la parte que finaliza la relación laboral, en este caso, el empleador, que discrimine e identifique claramente la justa causa a invocar, la cual, puede contenerse en el Código Sustantivo del Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, en la Convención Colectiva o pacto colectivo si los hubiere, o en el contrato, siempre que estas últimas no vulneren la Ley laboral, ni la Constitución Política como máximo compilado normativo.

Por ello, la posición de la jurisprudencia nacional ha venido sosteniendo, que no existen en el ordenamiento jurídico, requisitos que impongan fórmulas sacramentales para la terminación del contrato de trabajo invocando justa causa, pues basta en que se le explique al trabajador con absoluta claridad y certeza las razones en las que se funda la decisión, sin que sea necesaria la explicación normativa que respalda la misma.

El máximo órgano de cierre de esta jurisdicción, fue claro en resaltar lo siguiente:

*“En cuanto al **tercer punto** que tiene que ver con la **obligación** establecida en el párrafo del art. 7° del D.2351/1965 que reza: «La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos», lo primero que hay que advertir es que el legislador no previó un modo específico para cumplirla y, en estas condiciones, es al Juez, en cada caso concreto, a quien le corresponde determinar si la carta de despido cumple con los postulados de probidad y lealtad contractual a fin de permitirle conocer al trabajador*

oportunamente los hechos o motivos que generaron su desvinculación, que garantice su derecho de defensa y contradicción.

En este asunto, desde una perspectiva meramente jurídica, el Tribunal no debió tener como una exigencia legal para la validez del despido, que el empleador tuviera necesariamente que citar en la carta de despido el precepto legal que enmarque la conducta del trabajador en una causal de terminación del contrato de trabajo, pues bastaba la descripción de los hechos imputados para despedir al trabajador como en este caso ocurrió.”

Empero, la norma si exige que, con posterioridad a la terminación del vínculo contractual, no puedan alegarse motivos diferentes a los que se expusieron para la terminación. Dicha prohibición, se encuentra establecida en el párrafo de los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por el Decreto 2351 de 1965 que reza:

“Artículos 62 y 63. Terminación del contrato con justa causa. Modificados D. 2351 de 1965, art. 7. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa terminación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”

Esta disposición fue declarada exequible en sentencia C-594 de 1997, pues en voces de la Corte Constitucional, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo debe ser interpretado en armonía con el principio de la buena fe; no es suficiente que a la finalización de la relación laboral las partes invoquen algunas de las causales enunciadas en la norma para tomar su decisión, sino que es necesario que la parte que desea poner fin, exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron, con el fin, que, en el momento en que se enuncia la ruptura del vínculo contractual, el empleado, tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que la originaron y pueda hacer uso de su derecho de defensa, controvertiendo tal decisión si está en desacuerdo.

Es así, como el trabajador debe conocer con claridad los hechos que originaron la terminación de la relación laboral, pues con ello advierte que, de manera posterior, se enuncien causales y motivos diferentes, y poderlos controvertir en un eventual debate judicial. La ausencia de sustentación y explicación en la misiva que termina

el vínculo, devienen en un actuar injusto, que da lugar al pago de la indemnización por despido (sentencias 33758 de 17 de febrero, 38112 de 17 de mayo y 38872 de 23 de marzo de 2011).

Ahora, recordemos como el artículo 62 del CST refiere de forma taxativa las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo así:

“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A). Por parte del {empleador}:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
- 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
- 7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
- 8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
- 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*
- 10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
- 11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
- 12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
- 13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
- 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

.....

Sobre esta causal, la H. Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, se pronunció sobre cuál es la hermenéutica que debe impartirse a la disposición. En sentencia de radicación 4005 del 31 de enero de 1991, reflexionó que este numeral, contempla dos circunstancias fácticas a saber: La primera, es cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones especiales del trabajador, de conformidad con los artículos 58 y 60 del CST, y la segunda es la comisión de cualquier falta grave, calificada como tal por el empleador, en las fuentes de derecho laboral determinadas por el legislador, es decir, pactos, convenciones colectivas, laudos arbitrales, contratos, reglamentos, aclarando que la calificación de la gravedad de la falta, corresponde al empleador.

No puede dejarse de lado, que en sentencia SL 3883 de 2019, la Sala de Casación Laboral, explicó que, cuando se trata de la *violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador* se encuentra en manos del juzgador determinar la gravedad de la conducta del trabajador.

En la misiva que da finalización a la relación laboral, la parte accionada basó la culminación del vínculo en la violación de las obligaciones que tenía el empleado, al no efectuar sus funciones en los términos estipulados, no acatar órdenes ni instrucciones y no comunicar oportunamente las observaciones que estimara conducentes a evitarle daños y perjuicios, ello ante la omisión de la relación en manera oportuna del inventario respecto al producto KIPO.

Se hace imperativo que la Sala proceda a dar estudio de los materiales probatorios aportados, para verificar si el trabajador cometió o no la omisión que se le impuso.

En audiencia del artículo 80 del CPT Y SS, se recibieron los siguientes elementos de prueba:

- Interrogatorio de parte del demandante quien a las luces del artículo 191 del CGP expuso lo siguiente: dentro de las funciones que tenía en el cargo que ostentaba en la pasiva, estaba la realización de inventario de los bienes, en octubre del año 2016 se le dio la orden de realizar el inventario del producto KIPO. En diciembre del año 2016 se le ordenó retirar el producto KIPO de la bodega en donde se encontraba y al momento de realizar el inventario se arrojó una diferencia de alrededor 80 millones de pesos entre el inventario físico y el sistema. Aceptó que no indicó la diferencia considerable de inventarios y solo en el mes de abril del año 2017 lo puso en conocimiento ajustada la diferencia por 80 millones.

Se recibió los testimonios de las siguientes personas

Sandra Milena Gómez. Indicó que, el demandante era el responsable de unos almacenes en donde él tenía que garantizar la confiabilidad del inventario. Que nunca se le hizo por la demandante la manifestación sobre faltantes o novedades en el inventario. Que el actor era el responsable de la entrega de la materia prima a las personas de producción, y debía efectuar inventario físico. El producto KIPO estaba bajo la supervisión y salvaguarda del demandante. Indica que fue ella la que le dio la orden al demandante de separar y hacer inventario del sistema KIPO, orden que dio de manera verbal en octubre sin que la ejecutara el demandante. En abril se le hizo un requerimiento para volver a sacar la línea de negocio y allí el demandante indicó que en octubre no había efectuado el inventario. En abril, se encontró una diferencia de 63 millones de pesos y se realizó una reunión con el director de operaciones que evidenció que en el mes de diciembre había una diferencia entre el inventario y la parte física de 80 millones de pesos que no había sido reportada por el demandante, lo cual, era obligación de reporte inmediato por el demandante. Los valores económicos totales de pérdida fueron de 63 millones de pesos. Indicó que el demandante era el único responsable de efectuar el inventario. Francisco nunca solicitó horas extras para los auxiliares de bodega, los

cuales deben ser solicitados al jefe inmediato, que era ella. Indicó que Francisco claramente incumplió el procedimiento.

Gustavo Albeiro Gil. Conoció al demandante quien fue su jefe. El señor Francisco era el encargado de llevar los inventarios físicos y determinar que si fueran iguales. Cuando se generaban diferencias en los inventarios Francisco debía indicar al jefe sobre dicha situación y se tomaba la decisión de qué hacer. Las diferencias en el almacén que habían era de muchas unidades. Aclaró el deponente que él mismo se dio cuenta de una diferencia en el almacén por lo cual, se lo informó a Sandra Gómez. Indicó que el demandante era el líder, pero los auxiliares manejaban almacenes que tenían elementos diferentes y todos ellos le reportaban al actor. Resalto que hay inventarios cada cierto tiempo que son obligatorios y se paran todas las actividades para realizarlos.

Diego Mauricio Marín Sánchez. Conoce al demandante, quien fue su jefe como coordinador logístico de aprovisionamiento. Trabajaron juntos desde el año 2015. El testigo hacía parte del grupo de trabajo del demandante y hacía inventario físico pasándole reporte al actor. El demandante para hacer los inventarios con horas extras debía tener autorización de los jefes, específicamente a la señora Sandra Gómez. En abril se retiró de la empresa entonces no estuvo presente en el inventario, pero sabe que mensualmente se hacía por el valor de los elementos que se manipulaban en la empresa que podía ser muy cuantiosos. Explicó que tenían descuadres, por que las personas en el turno de noche cogían cualquier pieza del almacén sin el lleno del formato respectivo. Esa situación Francisco la manifestó a su superior. Los descuadres de inventario siempre se daban por que las bodegas eran abiertas y cualquiera podía entrar, y cuando ello se presentaba había que reportarle al jefe respectivo. Indicó que Francisco le informó a Sandra esas diferencias de manera verbal como por medio de correo. Las instrucciones de inventario eran todos los días. En diciembre del año 2016 tuvieron muchos inconvenientes con el inventario KIPO, y los costos de esa línea eran muy altos y que había un inventario muy alto.

Sebastián Gallego Díaz. Trabajó con el demandante quien era el coordinador de inventario. Las funciones que tenía el señor Francisco era mantener un inventario con confiabilidad y surtir almacenes de los demás procesos de la empresa. La labor era realizada por Francisco con el apoyo de los ayudantes y para tener horas extras necesitaba autorización de Sandra Rojas. Al actor se le dio la orden para realizar un inventario de KIPO el día sábado, y no se efectuó porque eran horas extras, por lo cual, se negaron a hacerlo por que no se iban a pagar el tiempo sino, a compensar. Las condiciones de seguridad del almacén no eran buenas, porque si no estaban los almacenistas las personas entraban y sacaban cosas. Muchas veces, había problemas, por que faltaban unidades y se le reportaba a Sandra, ese reporte se efectuaba por el auxiliar a Francisco que era el coordinador. Los almacenistas reportaban a Francisco y éste a su vez a Sandra. Indicó que no participó en el inventario de KIPO porque no era su área. Que en el año 2017 Francisco hizo un reporte a Sandra que era escrito. El responsable del inventario de KIPO era el demandante. Cada tres meses se hacían los inventarios generales del almacén, y si había un descuadre el coordinador (Francisco) tenía que justificar ante la señora Cielo y Sandra.

En la prueba documental que se encuentra en el proceso puede observarse, que el demandante ostentaba la calidad de ingeniero de coordinador de aprovisionamiento. En la descripción del cargo que ostentaba, se encontraba como misión determinado:

“Coordinar y gestionar las solicitudes de entrega y recepción de los stocks de mercancía, rotación de inventarios y distribución de los mismos para garantizar la disposición la materia prima y producto en proceso al área de producción.”

Dentro de las responsabilidades enunciadas allí se plasmaron:

Manejar y controlar inventarios de materias primas y producto en proceso de la Compañía.

Notificar al área respectiva las diferencias de inventarios a su cargo.

El señor Francisco Javier Osorio fue citado a diligencia de descargos el 5 de mayo del año 2017. En dicha reunión, se resaltan las siguientes preguntas y respuestas:

¿Cuáles son tus responsabilidades del cargo? R/ Realizar el inventario de la compañía tanto los aleatorios y los programados. Algunos son semestrales y cuatrimestrales. Así mismo realizar los despachos de materiales para producción de las unidades de negocio de Poliuretano, motos, vehículos, reposición y kIPO. Realizar el reporte de pendientes de faltantes de entregas a producción. Realizar el informe de material CKD de los clientes en custodia de UMO, direccionar al personal, realizar seguimiento y trazabilidades para la generación de informes

Respecto de las responsabilidades que tenía a cargo expuso: *se informa el valor de las diferencias al jefe de Logística Sandra Gómez para que ella define si se contabiliza el comprobante de inventario (realizar el ajuste).*

Tan amable me indica que instrucción recibió de su jefe en el mes de octubre con los inventarios de KIPO? R/ se debe hacer un inventario de kipo y separarlo en un lugar específico.

Usted realizó esa instrucción? R/ empecé a realizarla y no la concluí; porque en ese momento no tenía el personal necesario para hacer la toma física y no tenía permitido hacer horas extras.

Usted le notificó a su Jefe que no había hecho el inventario? R/ NO, sin embargo, ella tenía claro que no se había hecho; incluso me dijo por segunda vez Francisco eso hay que hacerlo.

Si ella te dijo por segunda vez; porque no lo hiciste? R/ no tenía disponibilidad de personal.

Se lo informaste nuevamente? R/ no

Es usted consiente que no cumplió los procedimientos establecidos en la compañía y que esto es una falta grave del cumplimiento de sus funciones? R/ Si.

Derivado de la prueba aportada, puede concluir la Sala sin dudas, que en el demandante recaía la obligación no solo de efectuar el inventario sino, de informar las diferencias que entre éste se presentaban a su superior jerárquico. Se resalta que en el proceso no se encuentra en debate si las bodegas de almacenamiento contaban con la seguridad debida o no, ya que la pérdida de los elementos no fue la causa por la cual, se terminó la relación laboral del demandante. La real justificación para fenecer el vínculo contractual, es sin duda la plasmada en la misiva del 8 de mayo del año 2017 en la que la Sala enfocó su estudio, en donde

se le indicó al señor Francisco Javier Osorio que **OMITIO REPORTAR** las diferencias o pérdidas de elementos en la línea KIPO, lo cual, constituyó una falta a las obligaciones que le fueron asignadas. Obligaciones que es preciso subrayar eran conocidas por el demandante, pues pese a que el señor Diego Mauricio Marín y Sebastián Gallego indicaron que las diferencias si fueron reportadas, el mismo demandante aceptó la ausencia acaecida en la diligencia de descargos cuyos dichos reconoció en la audiencia, actuar que finalmente causó un perjuicio para la empresa.

Si bien los elementos necesarios para la línea KIPO se encontraban almacenados de manera “insegura” como lo dice el apelante, situación que pretendió probar con las fotografías aportadas con la demanda, lo cierto es, que la obligación del señor Francisco Javier Osorio era indicar a la empresa la pérdida de los elementos, las inconsistencias del inventario, lo que, en efecto omitió configurándose la falta predicada por la empresa, incluso, en el acta de descargos aceptó que no cumplió con la orden de efectuar el inventario al momento en que fue requerido para hacerlo, por lo que fue necesaria la reiteración de la orden por parte de su superiora.

Los testimonios, escuchados en conjunto, lograron poner al descubierto lo que ya se había aceptado por el mismo señor Francisco Javier Osorio que no era otra cosa que, la falta de reporte de la diferencia encontrada, sin que se observe que sea necesaria una valoración más allá de lo que quisieron o no decir los testigos, como lo solicita el apelante, pues de suma claridad se constata que el señor Osorio Vásquez no solicitó la autorización de las horas extras para la realización del inventario, no informó las inconsistencias y tuvo que ser requerido dos veces para la finalización de la revisión de la línea KIPO, de la que se dejó claro, era un elemento de alto costo.

El deber de obediencia y cumplimiento del trabajador en el desarrollo de la actividad para la que fue contratado, hace parte de la esencia misma del contrato de trabajo. Ahora, debe estudiarse en cada caso, si la gravedad del actuar del trabajador es indispensable para determinar la finalización o no del vínculo, y en este caso, se logró visualizar la ausencia de sujeción a las órdenes impartidas no

solo por no efectuar en inventario en el momento que le fue ordenado, sino, de no informar las novedades que sobre el mismo evidenció.

Es así cómo, el análisis conjunto de la prueba, conforme las reglas de la sana crítica, y de manera coherente con lo que decidió el *a quo*, se orienta el convencimiento a considerar que la demandada demostró suficientemente la justa causa invocada, pues no cabe duda que en el actuar del demandante, pasó por alto la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular y directo dio su empleador y que se encontraban inmersa en el perfil del cargo que ostentaba, lo que como consecuencia, causó pérdidas a su empleador.

Consecuente a lo anterior, deberá confirmarse la sentencia recurrida.

Costas en esta instancia a favor de la parte accionada y a cargo de la demandante en la suma de SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$650.000=), ante la prosperidad del recurso de alzada.

En mérito de lo expuesto, la **SALA PRIMERA DE DECISIÓN LABORAL** del **TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: Confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín.

SEGUNDO: Las costas en primera instancia corren a cargo de la parte pasiva en suma de SEISCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS (\$650.000=)

Lo resuelto se notifica en **EDICTO**. Se ordena regresar el proceso al Juzgado de origen.

Los Magistrados,

Jaime Alberto Aristizábal Gómez

John Jairo Acosta Pérez

Francisco Arango Torres

Firmado Por:

Jaime Alberto Aristizabal Gomez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

John Jairo Acosta Perez
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

Francisco Arango Torres
Magistrado
Sala Laboral
Tribunal Superior De Medellin - Antioquia

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: 27f6347768b02202b3290f974628cd06be8bc3edbd76a17b29a86267e237c4a3

Documento generado en 07/06/2024 01:34:52 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>