

TEMA: TERMINACIÓN DE VÍNCULO LABORAL – Cuando termina de forma unilateral por quien fungió como parte patronal, esta debe sustentar su decisión en una justa causa, para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de la indemnización. / **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR** – El trabajador debe observar los preceptos del RIT y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le imparta el empleador, el incumplimiento de este deber se presenta sin miras de una actuación provista o no de mala fe, pero este aspecto podrá ser objeto de análisis en el momento de determinar las circunstancias que rodearon la conducta y definir su nivel de gravedad. / **FALTAS GRAVES** – Si la terminación proviene de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador y esta no fue graduada por las partes contratantes, corresponde al juez calificar la conducta. /

HECHOS: El demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido, para obtener el reintegro a su puesto de trabajo, con el correlativo reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de reconocer, junto con las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. En subsidio, busca el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y las costas del proceso. El Juzgado de conocimiento, declaró que entre las partes existió una relación laboral entre el 10 de enero de 2017 y el 27 de septiembre de 2020, que terminó sin justa causa por parte del empleador. Condenó a la demandada a reconocer y pagar la suma de \$2.837.740 por concepto de indemnización por despido sin justa causa. Negó la pretensión de reintegro y condenó en costas a la sociedad. La activa se apartó de la decisión, pues considera que la cuantía de la indemnización es superior al valor condenado. La convocada por su parte, pretende la revocatoria de la sentencia, por encontrar una indebida apreciación probatoria, porque el incumplimiento de las obligaciones no tiene que darse en rebeldía, por lo que el juzgado agrega un requisito que la norma no contempla, quedando evidenciado que aún bajo condiciones de buena fe, el empleado desatendió sus obligaciones y ello por sí mismo, configura una justa causa de despido con amparo a lo que regula el CST.

TESIS: (...) el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (...) el contrato que venía ejecutándose desde el 10 de enero de 2017 feneció por una decisión unilateral adoptada por quien fungió como parte patronal, acudiendo a unas justas causas que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP le correspondía acreditar para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de la indemnización perseguida. (...) los motivos fácticos de los que se valió la demandada para expirar el pacto contractual, son una violación grave de las obligaciones estipuladas en el RIT, por entregar obsequios por cantidad mayor a la autorizada por la compañía, y realizar ventas a un cliente y facturar a nombre de otro. (...) se encuentra que los comportamientos que fueron reprochados por la convocada están demostrados y en efecto se presentaron, siendo el medio probatorio de mayor trascendencia para dar arribo a esa conclusión, la diligencia de descargos donde el empleado aceptó los hechos por los que fue citado, enfatizando en su buena fe al momento de hacer las entregas de las ofertas y hacer la actualización del cliente, sumados a los responsivos y convincentes dichos de los deponentes traídos por la pasiva (...) con lo que es viable aducir que existiendo unos protocolos, métodos y directrices respecto a estas cuestiones que el empleado omitió, atendiendo a la relación con su oficio como vendedor tienda a tienda, existió una violación a sus obligaciones como trabajador en los términos del RIT y numeral 1° del artículo 58 del CST, fundamento jurídico que si bien no se estipuló

expresamente en la carta de fenecimiento del vínculo, se adecúa a los de facto señalados en su oportunidad, precisándose que como bien lo adujo la apelante, ese incumplimiento se presenta sin miras de una actuación provista o no de mala fe ya que en efecto, la disposición normativa no trae consigo esa condición, pero se trata de un aspecto que podrá ser objeto de análisis en el momento de determinar las circunstancias que rodearon la conducta y definir el nivel de gravedad que si consagra el mandato legal. (...) en el marco de estar por fuera de toda discusión que el estatuto reglamentario de la compañía no incluye como graves las faltas imputadas, correspondiendo en este caso al juez calificar la conducta en la medida que la falta no fue graduada por las partes contratantes, y la terminación proviene de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador, por lo que no se requiere tipificar la conducta en el contrato de trabajo o el RIT (...) en torno a estos dos escenarios, aunque el inicial por sí mismo no se constituye en suficiente para dar por acaecida la violación grave que se inculpa, se soporta suficientemente con los dos eventos presentados una desobediencia a las instrucciones impuestas por la parte empleadora pese a ser en debida forma comunicadas y conocidas por el colaborador, hallazgos que sumados conllevan a que se disipe la confianza destinada a quien se le entregó un oficio de una responsabilidad importante en virtud a su papel dentro de la empresa, donde es el vendedor la cara visible ante los clientes y de quienes depende en gran medida el desarrollo del objeto social de la empresa que es de naturaleza comercial, donde principalmente se fabrica pero también se vende y distribuye, lo que muestra que este hecho tiene la capacidad de incidir negativamente según un juicio razonable, en el desenvolvimiento equilibrado de la relación de trabajo (...), comportamiento entonces que con análisis del entorno laboral del demandante da lugar a que se trate de una violación grave de sus obligaciones y a que el fenecimiento del vínculo se constituya en justo y legal, conllevando lo anterior a que la decisión sea revocada para en su lugar dar absolución a la demandada de todas las pretensiones. (...) Las costas conforme lo pregona el artículo 365-4 del CGP en ambas instancias están a cargo de la parte demandante (...).

M.P. CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES

FECHA: 14/03/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL

TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN

Medellín, catorce (14) de marzo de dos mil veinticuatro (2024)

La Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín, integrada por los Magistrados CARLOS ALBERTO LEBRÚN MORALES (ponente), VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO y MARIA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ, cumplido el traslado de que trata el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procede a dictar la sentencia que corresponde en este proceso ordinario laboral promovido por HÉCTOR MAURICIO GUTIÉRREZ CASTAÑEDA contra TRONEX S.A. (Radicado 05001-31-05-016-2021-00364-01).

ANTECEDENTES

El demandante pretende la declaratoria de la ineficacia del despido ocurrido el 25 de septiembre de 2020, para obtener el reintegro a su puesto de trabajo por ser esa decisión contraria a los postulados reglamentarios y carecer de eficacia esa determinación, con el correlativo reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de reconocer, junto con las sanciones moratorias de los artículos 65 del CST y 99 de la Ley 50 de 1990. En subsidio, busca el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa, la indexación y las costas del proceso.

Como hechos relevantes de sus súplicas narró que celebró un contrato de trabajo con la demandada el 10 de enero de 2017 para desempeñarse en el oficio de vendedor - supernumerario por fuera de la ciudad de Medellín, devengando un salario básico para 2019 equivalente a \$1.009.473. El 09 de septiembre de 2020 se acercó a las oficinas de la compañía para presentar unos descargos, sin contar con citación previa, oportunidad en la

que se expone que los motivos tenían que ver 1. Aumentar las unidades por bonificación autorizadas a varios clientes; y 2. Facturar a nombre de una persona que no es cliente de la empresa hace dos años - Nicolás Efraín Aristizábal Giraldo-. En esa oportunidad se explicó que por error involuntario ofreció las unidades equivocadas por una confusión generada por modificar unos incentivos y que, el cliente Nicolás ya se encontraba codificado identificándose la persona atendida como tal, siendo actualizados los datos de forma verbal en cada visita, siendo solicitados documentos físicos solo previo a la codificación. El 25 de septiembre de 2020 se le informó sobre la terminación del contrato de trabajo por incurrir en una falta grave según lo establecido en el RIT, señalando que en ese compendio no se encontró la causal aducida, por lo que el despido fue sin justa causa, aclarando que no se está ante la comisión de ninguna de las conductas endilgadas.

TRONEX S.A.S se pronunció en término, aceptando el vínculo aducido, el cargo desempeñado y el salario devengado. Adujo que para la realización de los descargos si hubo citación lo que se justifica con que el actor trabajara por fuera de la empresa y se hiciera presente en las instalaciones para la fecha fijada, enfatizando que el demandante no fue sancionado sino despedido con justa causa, y se debió al incumplimiento de sus obligaciones como trabajador al no seguir los protocolos de la empresa en la entrega de bonificaciones y obsequios, y omitir el estricto procedimiento de facturación y codificación de los clientes causando perjuicios a la sociedad de diferente índole. Como excepciones de mérito formuló las que denominó legalidad y eficacia del despido, inexistencia de la obligación de reintegrar al demandante, existencia de justas causas para el despido, respeto del derecho de defensa del trabajador, confesión por apoderado judicial sobre la falta cometida en relación con la entrega de productos (obsequios y promociones) de manera irregular, confesión por apoderado judicial sobre la falta cometida en relación con la facturación indebida a una persona que no era cliente de la empresa, buena fe de la sociedad demandada. Inexistencia de la obligación de pagar la sanción moratoria del art. 65 de CST y del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, prescripción, pago y compensación.

El Juzgado de conocimiento que lo es el Dieciséis Laboral del Circuito de Medellín en sentencia que profirió el 12 de mayo de 2023, DECLARÓ que entre las partes existió una relación laboral entre el 10 de enero de 2017 y el 27 de septiembre de 2020, que terminó sin justa causa por parte del empleador. CONDENÓ a la demandada a reconocer y pagar la suma de \$2.837.740 por concepto de indemnización por despido sin justa causa. NEGÓ la pretensión de reintegro y CONDENÓ en costas a la sociedad, fijando las agencias en derecho en la suma de \$1.200.000.

A esa determinación se arribó en síntesis por encontrar el fallador que, si bien las conductas atribuidas fueron probadas, no puede derivarse que hayan surgido por rebeldía o mala fe, encontrando sobre la entrega de los obsequios, que hubo una deficiente comunicación entre el empleador y el empleado que dio lugar a una confusión sin que de ello se desprenda un incumplimiento a sus obligaciones, porque de hecho, si las estaba cumpliendo no hallando que se esté ante una falta grave. Ya en lo que tiene que ver con la facturación, pregonó equivocado que deba exhibirse el RUT porque a su juicio en la práctica ello no sucede, no encontrando en este aspecto tampoco desatendidas las obligaciones del actor por haber quedado probado que no en todas las visitas se pedía documentación y el cliente ya se encontraba incluido, asumiendo que se trata de una situación que se presenta con frecuencia en la empresa y de considerar este evento como falta grave, debió incluirse como tal dentro del reglamento, pregonando que en el comercio debe primar la buena fe.

La activa se apartó de la decisión, solicitando la modificación parcial de la providencia en lo que tiene que ver con la cuantía de la indemnización, pues conforme al tiempo laborado y al salario tenido en cuenta en la liquidación final de prestaciones sociales considera que es superior al valor condenado (Min 2:15:46 Archivo 13).

La convocada por su parte, pretende la revocatoria de la sentencia, por encontrar una indebida apreciación probatoria por interpretación errónea de unas pruebas y por falta de valoración de otras, en coherencia con lo que predica el numeral 6° del artículo 62 del CST, porque el incumplimiento de las obligaciones no tiene que darse en rebeldía, por lo que el juzgado agrega un requisito que la norma no contempla, quedando evidenciado que

aún bajo condiciones de buena fe, el empleado desatendió sus obligaciones y ello por sí mismo, configura una justa causa de despido con amparo a lo que regula el CST. Detalló que el demandante aceptó en la diligencia de descargos las faltas cometidas, efectuando por un lado, entregas equivocadas de los obsequios por no hacer revisión de las nuevas directrices al respecto, precisando que con unos clientes se cumplió la orientación y con otros no; y por otro lado, se dio omisión a la identificación de un cliente nuevo para él, confiándose de la información verbal suministrada sin verificación conforme a los procedimientos de la empresa del RUT que debe exhibirse a todos los pequeños comerciantes, lo que trajo múltiples implicaciones legales, cambiarias y tributarias que fueron especificadas en el escrito de respuesta, al generar la facturación a una persona que no era quien recibía el producto. Concluyó advirtiendo que como el actor incurrió en esas faltas, a la luz de la normatividad el despido ocurrió con justa causa y no se da paso al pago de la indemnización condenada.

En el término pertinente, las partes presentaron sus alegaciones de segunda instancia, con argumentos semejantes a los expuestos en las etapas procesales transcurridas en primer grado.

CONSIDERACIONES

En esta instancia no existe discusión respecto de la vinculación de tipo laboral presentada entre las partes bajo modalidad indefinida (Págs. 10-12 Archivo 01 y Págs. 22-26 Archivo 09), terminada por decisión unilateral de parte de la empleadora el 25 de septiembre de 2020 (Pág. 16 Archivo 01 y Pág. 32 Archivo 09) aduciendo una justa causa.

Con base a ello y atendiendo los argumentos de los recursos, en esta instancia el problema jurídico que compete a la Sala esclarecer se sintetiza en determinar si en el asunto es ausente la configuración de una justa causa para la terminación del enlace laboral que dé lugar al respectivo reconocimiento de la indemnización contemplada en el artículo 64 del CST.

Pues bien, comienza por recordar la Sala en este punto que el contrato de trabajo puede llegar a su fin por diferentes razones; bien porque

mutuamente lo acuerdan las partes o bien por la decisión unilateral de alguna de ellas con justa o sin justa causa (Artículo 61 y siguientes del CST), último evento en el que la parte que termina la relación debe manifestar la causal de esa determinación sin que posteriormente pueda válidamente alegarse motivos distintos (Parágrafo artículo 62 CST).

Claramente el contrato que venía ejecutándose desde el 10 de enero de 2017 feneció por una decisión unilateral adoptada por quien fungió como parte patronal, acudiendo a unas justas causas que en virtud a lo que contempla el artículo 167 del CGP le correspondía acreditar para de ese modo, corroborar que su determinación tuvo un sustento legal que lo exonere de la indemnización perseguida.

En el marco de tales cargas, se tiene que el finiquito por determinación de Tronex S.A.S. está acreditado por medio de la misiva de terminación que data del 25 de septiembre de 2020 (Págs. 16 y 32 Archivos 01 y 09), escrito en el que se expusieron los motivos fácticos de los que se valió la demandada para expirar el pacto contractual, donde se acude a una violación grave de las obligaciones estipuladas en el RIT, por entregar obsequios por cantidad mayor a la autorizada por la compañía, y realizar ventas a un cliente y facturar a nombre de otro.

Esas conductas fueron puestas en conocimiento del trabajador dentro de la diligencia de descargos que se llevó a cabo el 09 de septiembre de 2020 (Págs. 13-15 y 29-31 Archivos 01 y 09), en donde el implicado advirtió respecto a la entrega de obsequios que excedieron la autorización de la compañía, que fue un error que cometió basado en la costumbre de lo que ofrecía, explicando que para la semana del 10 al 15 de agosto de 2015 se presentó una confusión y elevaron una oferta que luego quitaron habilitando una de menos cantidad, lo que avisaron telefónicamente, negando que para esa semana hubiera hecho revisión de los obsequios a entregar, aceptando haber cometido una falta, con la precisión de no darse de manera intencional. Ya en lo que tiene que ver con la facturación del cliente Nicolás Efraín Aristizábal Giraldo, expuso en esa oportunidad, que en el rutero entregado se encontraba codificado este cliente y que, en la primera visita lo atiende el señor José Miguel López donde se le pregunta si el pedido es a nombre de Nicolás, a lo que le responde que sí,

procediendo a realizar la respectiva factura, lo que continuó dándose hasta agosto en sus visitas, informando que la documentación - RUT y cédula- se solicita cuando el cliente es nuevo, pero que la actualización de datos la realizó en cada visita.

Fueron recepcionados los testimonios de ARQUÍMEDES CAÑAVERAL MONTOYA - Supervisor máster- y CRISTIAN LEANDRO BARRERA ROMAN - Jefe directo-. Ambos coincidieron en advertir, que el demandante dejó de lado los protocolos de la compañía al proceder a hacer entrega de bonificaciones u obsequios por una cantidad no autorizada pese a comunicarse telefónicamente por el jefe directo a cuál era la promoción de la semana del 10 al 15 de agosto, señalando el señor Barrera que el actor le indicó que había tenido una equivocación, cuestionando los declarantes que a unos clientes el señor Gutiérrez les entregó en debida forma las bonificaciones según las nuevas orientaciones, y a otros les excedió en dos productos el obsequio, explicando que las ofertas variaban constantemente y eran debidamente comunicadas a los vendedores. Indicaron que también se tienen ilustrados todos estos empleados frente a la importancia de la actualización de los clientes en cada visita con verificación de su identidad, pregonando que si para Hernán Mauricio se trataba de un nuevo cliente debió solicitar el RUT o la cédula para verificar la identidad pero omitió hacerlo, generando unas facturas a nombre de quien no estaba siendo entregada la mercancía, indicando el señor Cañaverál que por tratarse de comercio donde una tienda puede cambiar de un momento a otro, es indispensable hacer la respectiva verificación en contextos para los que los vendedores han sido preparados.

Ahora, en el interrogatorio de parte absuelto por el promotor, adujo en primer lugar, que la entrega excesiva de los obsequios se había dado porque no le comunicaron el cambio de estrategia, habiendo generado el pedido con la directriz anterior, enterándose cuando se había realizado el envío, indicando que la empresa en oportunidades no era clara para definir el fin de la bonificación y explicó que el error que aceptó en los descargos se refirió a no enterarse del corte de la bonificación. Adujo que, sobre la facturación a nombre de otra persona, lo que ocurrió es que se le entregó una nueva ruta, donde un cliente - Nicolás Efraín- ya estaba codificado por lo que preguntó a quien lo atendió si era a nombre de él y como le dijeron

que si, creyendo en el cliente y partiendo de la buena fe, continuó efectuando las facturas a su nombre, afirmando no poder obligarlos a que le digan la verdad, aclarando que en cada visita efectuó la respectiva actualización de datos.

En virtud de lo previo, encuentra esta Sala de Decisión que la versión entregada al momento de celebrar los descargos el 09 de septiembre de 2020 coincide plenamente con las declaraciones rendidas por los testigos traídos al trámite, hallando que en esta oportunidad, el actor dio modificación a las razones que lo condujeron a incurrir en las conductas que le fueron endilgadas y que dieron lugar a su despido, siendo patente que desde el momento en que fue escuchado por la compañía, el empleado aceptó como error y como faltas los comportamientos desplegados, señalando que el cambio en la estrategia de los obsequios si fue informada telefónicamente, pero que se equivocó, entregando efectivamente mercancía de más sin aquiescencia de la compañía; y frente al tema de la facturación, si se sostuvo que el RUT o la cédula no se pidió por tratarse de un cliente codificado, corroborando que pese a tratarse de un cliente nuevo en su ruta, se abstuvo de realizar la verificación de identidad que los testigos dejaron ver era imperativo realizar conforme a los protocolos entregados a los vendedores tienda a tienda por el tipo de comercio atendido y las implicaciones que no hacerlo trae tanto para los compradores como para la empresa.

De ese modo, se encuentra que los comportamientos que fueron reprochados por la convocada están demostrados y en efecto se presentaron, siendo el medio probatorio de mayor trascendencia para dar arribo a esa conclusión, la diligencia de descargos donde el empleado aceptó los hechos por los que fue citado, enfatizando en su buena fe al momento de hacer las entregas de las ofertas y hacer la actualización del cliente Nicolás Efraín Aristizábal, sumados a los responsivos y convincentes dichos de los deponentes traídos por la pasiva que dejaron en evidencia los procedimientos implementados por la sociedad para los casos en los que estuvo inmerso el actor y que además, resultaron ser absolutamente coherentes con las manifestaciones entregadas en esa oportunidad dada al empleado de ser escuchado en cumplimiento a la intelección que se ha dado al artículo 62 del CST a partir de la SU449-2020;

con lo que es viable aducir que existiendo unos protocolos, métodos y directrices respecto a estas cuestiones que el empleado omitió, atendiendo a la relación con su oficio como vendedor tienda a tienda, existió una violación a sus obligaciones como trabajador en los términos del literal c) del artículo 72 del RIT¹ (Págs. 35 Archivo 01 y Pág. 35 Archivo 10) y numeral 1° del artículo 58 del CST², fundamento jurídico que si bien no se estipuló expresamente en la carta de fenecimiento del vínculo, se adecúa a los de facto señalados en su oportunidad, precisándose que como bien lo adujo la apelante, ese incumplimiento se presenta sin miras de una actuación provista o no de mala fe ya que en efecto, la disposición normativa no trae consigo esa condición, pero se trata de un aspecto que podrá ser objeto de análisis en el momento de determinar las circunstancias que rodearon la conducta y definir el nivel de gravedad que si consagra el mandato legal.

Siendo así, resta por definir si los sucesos adquieren esa condición de gravedad que el precepto exige, en el marco de estar por fuera de toda discusión que el estatuto reglamentario de la compañía (Págs. 18-59 Archivo 01 y 18-59 Archivo 10) no incluye como graves las faltas imputadas (Artículo 87 RIT), correspondiendo en este caso al juez calificar la conducta en la medida que la falta no fue graduada por las partes contratantes, y la terminación proviene de una violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales del trabajador, por lo que no se requiere tipificar la conducta en el contrato de trabajo o el RIT (Ver SL1016-2023, SL3048-2023 y SL3077-2023), desechándose la segunda situación que el numeral 6° del artículo 62 del CST consagra como *“cualquier falta grave calificada como tal en pactos o en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contractuales o reglamentos”*, y se da paso de manera exclusiva a la primera, *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador”*.

¹ “Ejecutar personalmente el trabajo propio de su cargo: observar los preceptos de los procedimientos, reglamentos, manuales, circulares y políticas de TRONEX, y, en general acatar y cumplir las órdenes disciplinarias e instrucciones que de modo particular imparten el representante de TRONEX o los colaboradores que hagan sus veces, según orden jerárquico establecido”.

² “Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido”.

Al respecto, debe decirse que los actos desplegados por el demandante claramente muestran la inobservancia a las órdenes e instrucciones impartidas por su patrono o su jefe directo como su representante, lo que se muestra de los dichos de los declarantes en coherencia con los anexos que contienen las cantidades de adhesivos rocket proporcionados (Archivo 10), es que a unos clientes se les hizo entrega de las dos unidades adicionales autorizadas para la semana del 10 al 15 de agosto de 2020, y a otros, se le obsequió cuatro, no pudiendo dar razón a una interferencia en la comunicación, porque para el 12 de agosto acató la instrucción en la novedad de la oferta, pero para el 13 de ese mes ya obró distinto frente a otra cliente, lo que no resulta coherente ni acertado conforme a las orientaciones brindadas en esa semana por su superior inmediato, infringiéndose en un irrespeto frente a la autoridad de la compañía donde ante instrucciones específicas, debe acatarlas en su integridad independiente de los estipendios que se hallen involucrados, porque aun cuando el rasgo monetario es mínimo en virtud a que cada adhesivo tenía un valor de \$546.22 para un total aproximado entregado de más en voces del testigo Barrera Román de \$150.000, se trata de procesos y estrategias confiados a los empleados, cuya razón de ser nacen de estudios comerciales, logísticos y publicitarios que determinan la procedencia de entregar cierto número de ofertas o bonificaciones, con que se da existencia a razones viables para que se limiten esos obsequios, siendo de conocimiento del trabajador la mecánica de los mismos luego de participar en el área de ventas de la sociedad en igual enfoque por casi cuatro años, dejando visto que recibió la notificación en el cambio de oferta para esa semana, lo que no hace justificable haber procedido contrariando las instrucciones de su empleador.

Ese desacatamiento claramente deriva en una falta del empleado susceptible de ser sancionada, pero esta Sala no la considera dentro de la magnitud entendida por la empresa para enrostrar una violación grave que conlleve a su exclusión, porque si bien pudiera tener el alcance su actuar de atacar el principio de honestidad, no se visualiza una probanza en ese sentido, teniendo en cuenta que todos los obsequios eran finalmente aprobados por los jefes y quedaban debidamente registrados, sin que se evidencie algún beneficio que en favor del trabajador se produjera con esas entregas, por lo que con esa inobservancia a los protocolos, a lo sumo

conlleven a una contravención leve, pero no es censurable en la forma que lo hizo la convocada, encontrando que sobre esta causal en el enfoque del desempeño general del empleado cuya eficiencia no fue cuestionada, ameritaría una decisión menos drástica.

Ahora, en lo que tiene que ver con la actualización de datos y la verificación de identidad del cliente Aristizábal Giraldo, si se observa un acto de negligencia de mayor impacto y trascendencia en el entorno de la realización productiva de la compañía, en tanto el empleado “*se confió*” como bien lo advirtió al absolver su interrogatorio de parte en la palabra de quien lo atendía en el establecimiento comercial para proceder a impulsar el despacho de unos productos a un cliente pero facturar a nombre de otro. En este trámite se dejó manifiesto que los empleados conocían sobre las tácticas, métodos y necesidad de identificar los clientes, imponiéndose entre otros para ese propósito la actualización de datos en cada visita, por lo que en un contexto de lógica si el empleado estaba frente a un nuevo cliente para él, cuyo único conocimiento era su nombre, debió percatarse con la diligencia que su oficio impone y el medio de su desenvolvimiento, que quien ejecutaba el pedido se trataba de la misma persona registrada en el rutero, aun cuando ese nombre estuviera codificado, porque como lo advirtió el testigo Cañaverál, el comercio es variable y en ese orden, pueden generarse eventualidades y perspicacias que los vendedores deben precaver para evitar actos dirigidos al fraude no solo de la compañía, sino de sus clientes.

Es así como por siete meses el actor generó facturas a nombre de una persona que no era la misma que recibía los productos, negligencia que en efecto conlleva a múltiples consecuencias, entre las cuales están las enlistadas por la enjuiciada en el escrito de respuesta, referidas entre otras mencionadas a las de tipo legal y tributario, por darse manejo a facturación electrónica, conducta negligente que si bien no dejó ver en el desarrollo de este proceso que haya dado lugar a resultados nefastos, si dan paso a verificar una conducta desconocedora de los protocolos no solo logísticos, sino de seguridad implementados y que debían estar plenamente arraigados al rol desempeñado por el señor Gutiérrez Castañeda, encontrando que de cara a lo puesto en riesgo con su proceder el

asalariado incurrió en una violación grave de sus obligaciones, sin importar si ella produjo materialmente un daño o beneficio para la entidad patronal.

Así pues, en torno a estos dos escenarios, aunque el inicial por sí mismo no se constituye en suficiente para dar por acaecida la violación grave que se inculpa, se soporta suficientemente con los dos eventos presentados una desobediencia a las instrucciones impuestas por la parte empleadora pese a ser en debida forma comunicadas y conocidas por el colaborador, hallazgos que sumados conllevan a que se disipe la confianza destinada a quien se le entregó un oficio de una responsabilidad importante en virtud a su papel dentro de la empresa, donde es el vendedor la cara visible ante los clientes y de quienes depende en gran medida el desarrollo del objeto social de la empresa que es de naturaleza comercial, donde principalmente se fabrica pero también se vende y distribuye, lo que muestra que este hecho tiene la capacidad de incidir negativamente según un juicio razonable, en el desenvolvimiento equilibrado de la relación de trabajo, donde es viable la perturbación en el ánimo de cooperación y de buen entendimiento que debe reinar en los equipos de trabajo, al igual que la confianza que ha de imperar de los jefes hacia sus subalternos y viceversa, comportamiento entonces que con análisis del entorno laboral del señor Héctor Mauricio da lugar a que se trate de una violación grave de sus obligaciones y a que el fenecimiento del vínculo se constituya en justo y legal, conllevando lo anterior a que la decisión sea revocada para en su lugar dar absolución a la demandada de todas las pretensiones.

Las costas conforme lo pregonan el artículo 365-4 del CGP en ambas instancias están a cargo de la parte demandante, en esta sede las agencias en derecho se fijan en la suma de \$300.000.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior de Medellín, Sala Cuarta de Decisión Laboral, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **REVOCA** la sentencia materia de apelación de fecha y procedencia conocidas para en su lugar **ABSOLVER** a TRONEX S.A.S. de todas las pretensiones de la demanda. Las costas son como quedó dicho en la parte motiva.

Notifíquese por EDICTO.

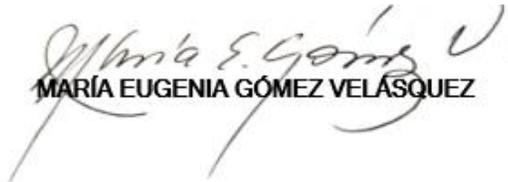
Los Magistrados,



CARLOS ALBERTO LEBRÓN MORALES



VÍCTOR HUGO ORJUELA GUERRERO



MARÍA EUGENIA GÓMEZ VELÁSQUEZ

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
SALA LABORAL



SECRETARÍA
EDICTO

El Secretario de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín:

HACE SABER:

Que se ha proferido sentencia en el proceso que a continuación se relaciona:

Radicación: 05001310501620210036401
Proceso: ORDINARIO LABORAL
Demandante: HECTOR MAURICIO GUTIERREZ CASTAÑEDA
Demandado: TRONEX S.A.S.
M. P. CARLOS ALBERTO LEBRUN MORALES
Fecha de fallo: 14/03/2024
Decisión: REVOCA

El presente edicto se fija por el término de un (01) día hábil, con fundamento en lo previsto en el artículo 41 del CPTSS, en concordancia con el artículo 40 *ibídem*. La notificación se entenderá surtida al vencimiento del término de fijación del edicto.

Se fija hoy 15/03/2024 desde las 08:00 am. y se desfija a las 05:00 pm.

RUBÉN DARÍO LÓPEZ BURGOS
Secretario