

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA JUDICIAL



TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI
SALA DE DECISIÓN LABORAL

DEMANDANTE: WILSON TIGREROS INGUILAN
DEMANDADO: SANTA ANITA NÁPOLES S.A.
RADICACIÓN: 76001-31-05-015-2017-00396-01
ASUNTO: Apelación sentencia de febrero 14 de 2019
ORIGEN: Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali
TEMA: Despido
DECISIÓN: REVOCA

MAGISTRADA PONENTE: MARÍA ISABEL ARANGO SECKER

En Santiago de Cali, Valle del Cauca, hoy, quince (15) de mayo de dos mil veintitrés (2023), la Sala Quinta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Cali, conformada por los Magistrados FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO, NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA y MARÍA ISABEL ARANGO SECKER, quien actúa como ponente, obrando de conformidad con el artículo 13 de la Ley 2213 de 2022, procedemos a proferir la decisión previamente aprobada por esta Sala, resolviendo el recurso de apelación interpuesto por la parte DEMANDADA contra la Sentencia No. 044 del 14 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, dentro del proceso ordinario promovido por **WILSON TIGREROS INGUILAN** contra **SANTA ANITA NÁPOLES S.A.**, con radicado No. **76001-31-05-015-2017-00396-01**.

SENTENCIA No. 059

DEMANDA¹. Pretende el promotor de la acción se declare que entre las partes existió un contrato de trabajo a término indefinido del 11 de julio de 1981 al 28 de junio de 2016, el cual fue terminado sin justa causa por el empleador; como consecuencia de ello, se condene a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto, la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T., la indemnización de los perjuicios en la modalidad de lucro cesante y daño emergente, la indexación y costas procesales.

Como sustento de sus pretensiones, manifestó que suscribió contrato de trabajo a término indefinido con AGROAVÍCOLA CANDELARIA LTDA., el 11 de

¹ Fs. 3-10

junio de 1981, para desempeñar el cargo de motorista; que en abril de 2008 se presentó sustitución patronal con SANTA ANITA NÁPOLES S.A.; que el 28 de junio de 2016, recibió carta de despido por justa causa con base en una diligencia de descargos que se le había realizado, el 20 de junio de 2016, data en la que también se le comunicó que quedaba inhabilitado para ejercer el cargo mientras la empresa realizaba la investigación, pero su salario sería cancelado con normalidad. Afirma que la decisión de despedirlo está basada en hechos infundados y unas causas genéricas establecidas en la ley laboral, lo que configura un despido injusto.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

SANTA ANITA NÁPOLES S.A. ². La entidad se opuso a todas las pretensiones de la demanda y, como argumentos de defensa, expuso que en la carta de despido se describen claramente los hechos y las pruebas que motivaron la terminación del contrato de trabajo por justa causa, pues después de una investigación de cuatro meses, la empresa logró establecer que el actor incumplió de forma reiterada sus obligaciones laborales relacionadas con la ejecución de las rutas y actividades propias del cargo, además que reconoció que hacía paradas no autorizadas y que existía un mayor consumo de combustible en el vehículo que le había sido asignado. Propone como excepciones de fondo las que denominó: Inexistencia de las obligaciones reclamadas, pago, cobro de lo no debido, prescripción, falta de título y causa en el demandante, buena fe, genérica.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, mediante Sentencia No. 044 del 14 de febrero de 2019, declaró no probadas las excepciones propuestas, salvo la de inexistencia de la obligación frente a la sanción moratoria del artículo 65 del C.S.T.; declaró que SANTA ANITA NÁPOLES S.A. dio por terminada la relación laboral con el señor WILSON TIGREROS INGUILAN sin justa causa; condenó a la demandada al pago de la indemnización por despido injusto; absolvió de las demás pretensiones de la demanda y condenó en costas a la parte pasiva.

Como fundamentos de su decisión, la a quo señaló, en síntesis, que en esta clase de asuntos la piedra angular es la carta de despido y, en este caso, se indicaba que la terminación fue producto de un proceso disciplinario porque hace referencia a unos descargos, pero que como el procedimiento establecido

² Fs. 42-73

en el reglamento interno de trabajo era de un solo artículo y no establecía la posibilidad del trabajador de presentar recursos, eso afectaba su derecho de defensa y el debido proceso, lo cual estaba proscrito por la jurisprudencia. Además, que en el reglamento se señalaba que era falta grave el incumplimiento de las obligaciones contractuales, pero en el contrato no se estableció como una obligación del trabajador acatar las rutas, como tampoco cual era la ruta que debía tomar, por lo que no se podía decir que existió un desvío no autorizado, por lo que, las faltas descritas y los descargos efectuados eran tan abstractos, que no se sabía qué sanción era la que se había impuesto al demandante, aunado a que ni en el reglamento, ni en el contrato tampoco estaba establecido la baja de gasolina como una falta grave, motivo por el cual el despido se tornaba injusto.

IMPUGNACIÓN Y LÍMITES DEL AD QUEM

La parte **DEMANDADA** apeló la sentencia y, como sustento de la alzada, argumentó que si bien el procedimiento no se encuentra incluido en el RIT aportado con la demanda, sí se enlista en el artículo 45 la obligación de todo trabajador de cumplir las rutas asignadas por los jefes, ya que, como se indicó en la contestación de la demanda, éstas se les ponían en conocimiento a los motoristas cuando se acercaban a área de despacho por parte del analista logístico, quien era el que informaba desde un día antes las rutas que se debían realizar entre las doce y las seis de la tarde, que en el caso del demandante era Cali y Pereira, y se le informaba la ruta que debía tomar, que era la ruta nacional, siendo esa la razón de la justa causa, toda vez que éste se desviaba al municipio de Zarzal, lo que se advertía con el sistema GPS implementado en la empresa y que si bien no se designó un perito para que valorara dicha prueba, la misma no fue tachada por la parte demandante. Agregó que el actor en la diligencia de descargos fue totalmente incongruente con la ruta que debía tomar y la ruta que estaba tomando, pues aunque no estaba por escrito, no había lugar para que los trabajadores desatiendan las instrucciones impartidas por sus jefes inmediatos, ya que entonces el trabajador no podría realizar ninguna función sino se encuentra por escrito en el contrato, en el reglamento o en el código.

Sostiene que si bien en el reglamento no se califica como una falta grave, hay que tener en cuenta que la compañía realizó la diligencia de descargos con el fin de garantizar el derecho de contradicción y debido proceso que le asistía al demandante, sin que ello implique que debía seguir algún procedimiento contemplado en el RIT, por eso la carta se remite al artículo 62 del C.S.T., norma que permite que las empresas puedan terminar los contratos, sin que implique un procedimiento previo, pues lo que ha dicho la jurisprudencia es que se debe

garantizar el debido proceso y el derecho de defensa que le asiste a todo trabajador, por ende, quedó demostrado que el actor sí efectuaba un desvío y éste informó en el acta de descargos que sí tenía una ruta fija, como lo afirmó el testigo ex compañero de trabajo, aunado a que no pudo dar explicación de las múltiples paradas de ocho a diez minutos, como a la baja de combustible de diecisiete galones.

Finalmente, aduce que en el cargo de motorista es una función inherente la de realizar la ruta conforme se lo indica la empresa, por lo que ahora no se puede negar a controvertir lo que el mismo demandante dijo en la diligencia de descargos. Además, que frente al salario el juez tuvo en cuenta la suma de \$996.000; sin embargo, tanto en la demanda como en la contestación se informó que éste ascendía a la suma de \$892.500.

ACTUACIÓN ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR

Dentro de los términos procesales previstos se corrió traslado a las partes para alegar de conclusión. La parte demandada reiteró los argumentos expuestos al sustentar el recurso de apelación. La parte demandante guardó silencio.

Surtido el trámite que corresponde a esta instancia procede la Sala a desatar la alzada, al tenor del artículo 66 A del C. P. del T. y de la S. S., adicionado por el artículo 35 de la Ley 712 de 2001, en el sentido de limitar expresamente la competencia del juez de segundo grado a “...*las materias objeto del recurso de apelación...*” de conformidad con el principio de consonancia.

PROBLEMA JURÍDICO. En estricta consonancia con los reparos invocados en la alzada, se centra en resolver: **(i)** Si el despido del que fue objeto el demandante se originó o no en una justa causa y; en caso de ser procedente, **(ii)** si la indemnización por despido injusto fue liquidada con el último salario devengado por el trabajador.

Como no se advierte causal de nulidad que invalide lo actuado, debe la Sala pronunciarse sobre los temas planteados, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES

Inicialmente, es necesario resaltar que no es materia de controversia en esta instancia judicial: **i)** Que el señor WILSON TIGREROS INGUILAN suscribió contrato de trabajo a término indefinido con AGROAVÍCOLA CANDELARIA LTDA., el 11 de junio de 1981 (fl. 80); **ii)** Que el 1º de enero de 2006 se realizó sustitución patronal con la empresa PROVEEDURÍA LA 13 LTDA., quien a su

vez realizó sustitución patronal con la sociedad DESARROLLOS AGROINDUSTRIALES LTDA., el 31 de agosto de 2006, para finalmente, el 1° de abril de 2008, realizarse sustitución patronal con SANTA ANITA NÁPOLES S.A. (fl. 82-83) y; **iii)** Que el contrato fue terminado por el empleador de forma unilateral, el 28 de junio de 2016, aduciendo una justa causa para ello (fls. 87-88).

Para resolver el primero de los problemas jurídicos planteados, debe recordarse que de conformidad con la pacífica jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, cuando en juicio se estudia la viabilidad de la indemnización por despido injusto, corresponde al trabajador demandante demostrar el hecho del despido y al empleador demandado, que aspire a salir adelante ante la declaración y/o condena pretendida por su antiguo trabajador, acreditar que éste incurrió en una conducta contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales acordadas previamente, que ameriten su despido unilateral por justa causa (CSJ SL3278-2022).

En el caso bajo estudio, los hechos que se endilgan al trabajador y que a juicio del empleador constituían justa causa para terminar el contrato de trabajo de forma unilateral, se extraen de la carta de despido en el siguiente tenor (f. 87):

HECHOS

- El GPS incorporado al vehículo de placas TZY 367, asignado al señor Tigreros, reporta un desvío constante y no autorizado en el municipio de Zarzal.
- De igual manera, en un mismo punto los sensores de gasolina del vehículo reportan bajas considerables e irregulares de combustible.
- En el punto donde el sensor de gasolina reporta bajas de combustible se encuentra una casa donde al parecer venden combustible.
- Otro de los conductores confesó haber extraído gasolina del vehículo asignado en el punto donde el GPS mostraba bajas considerables de combustible.

Los hechos anteriormente señalados tuvieron desarrollo en el municipio de Zarzal durante los meses de abril, mayo y junio de 2016.

En esa misma carta sostuvo la entidad demandada que la decisión de terminar el contrato de trabajo de forma unilateral se había tomado porque “...conforme a los numerales 4°, 5° y 6° del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los hechos anteriores constituyen justa causa de despido...” (f. 88).

Las disposiciones invocadas por el empleador establecen en su tenor literal, lo siguiente:

“ARTICULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. (Modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965). Son justas

causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

(...)

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.”

Sobre la correcta interpretación del numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., la jurisprudencia de antaño de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha enseñado que el referido precepto contiene dos situaciones diferentes; la primera, la gravedad de la falta debe ser calificada por el Juez cuando se trate de *“cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”* y; la segunda, la falta para ser calificada como grave debe aparecer como tal en los pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos en los cuales ellas se consagran, caso en el cual ya no le es posible al Juzgador poner en entredicho esa connotación otorgada por el empleador (CSJ SL4254-2022).

En tal sentido, como se dejó sentado en líneas que anteceden, en este caso el empleador fundamentó el despido en la justa causa establecida en el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., motivo por el cual no resulta acertada la decisión del a quo en tanto consideró que el despido fue injusto porque la empresa no acreditó que la conducta endilgada al trabajador estuviera calificada como grave en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en razón a que la empresa demandada no invocó ningún precepto del reglamento para sustentar jurídicamente la determinación de despedir al demandante y, en consecuencia, lo que le correspondía a la primera instancia era entrar a analizar si los hechos que se endilgaron al promotor de la acción en la carta de despido revestían la gravedad aducida por el empleador y, por tanto, si se debían o no calificar como una falta grave. Esto sin perjuicio de tener que analizar también si el extrabajador demandante causó intencionalmente un daño a los bienes materiales del empleador, o si tuvo una negligencia grave que puso en peligro la seguridad de las personas o las cosas, o si cometió un acto inmoral o delictuoso, en atención a las otras dos causas legales de despido invocadas en la carta.

Tampoco se comparte el análisis realizado por el operador judicial de primer grado al considerar que, como en la carta de despido se hacía alusión a unos descargos, la decisión del empleador obligatoriamente debió estar precedida de un procedimiento disciplinario reglado. Lo anterior, en atención a que la Sala de Casación Laboral tiene adoctrinado que: *“El despido con justa causa no es una sanción disciplinaria, no está sujeto a un trámite previo, a menos que así se hubiera pactado en el contrato de trabajo, reglamento interno, pacto o convención colectiva o laudo arbitral.”* (CSJ SL1196-2022).

En el caso de autos, dentro del Reglamento Interno de Trabajo de SANTA ANITA NÁPOLES S.A. (fs. 133-156), no se observa que el despido se hubiese establecido como una sanción disciplinaria, lo que no implica que, previo a su determinación y a fin de esclarecer los hechos, el empleador no pueda llamar a descargos al trabajador o como en este caso, dar aplicación al artículo 49 del RIT, en consonancia con el artículo 50 ibidem (f. 152), pues debe tenerse en cuenta que, de acuerdo a las explicaciones dadas por el trabajador, el empleador puede decidir sancionarlo disciplinariamente, despedirlo con justa causa o sencillamente considerar que los hechos no ameritan ninguna de las anteriores.

ART. 49. - Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente y si éste es sindicalizado deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a que pertenezca. En todo caso se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no, la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50º. - No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

Claro lo anterior, una vez analizados los elementos de juicio con que cuenta el plenario, en criterio de la Sala le asiste razón a la recurrente, en el sentido que sí se configuró la justa causa de despido invocada por SANTA ANITA NÁPOLES S.A. para terminar de forma unilateral el contrato de trabajo al señor WILSON TIGREROS INGUILAN, pues se considera que los hechos endosados sí tienen la connotación para ser calificados como una falta grave que ameritaba su despido, como se pasa a explicar:

Los hechos endilgados al promotor de la acción en la carta de despido se pueden sintetizar en dos aspectos generales; primero, el desvío de la ruta asignada sin previa autorización, específicamente hacía el municipio de Zarzal y; segundo, una merma considerable e irregular de gasolina no justificada.

Ahora, sobre los hechos que motivaron el despido, los testigos GLORIA MERCEDES ISAZA, Jefe de Gestión Humana (Min. 12:30 – 21:20), convocada

por la parte demandante, y GERMÁN RODRÍGUEZ, Jefe de Seguridad (Min. 37:15 – 46:45), JEAN PIERRE BORELLY, Analista de Planeación Logística (Min. 47:20 – 59:58) y FRANCISCO JOSÉ PIEDRAHITA (Min. 1:00:03 – 1:19:03), Director de Logística, convocados por la parte demandada, coincidieron en manifestar que la empresa hizo un seguimiento al vehículo asignado al demandante, debido que el GPS estaba reportando un desvío de la ruta no autorizado y una parada tampoco autorizada en el municipio de Zarzal y, a su vez, el dispositivo electrónico de monitoreo de nivel de combustible estaba reportando, justamente en el momento que se hacía la parada en dicho municipio, una merma considerable de combustible. También todos manifestaron que en la empresa existen unas rutas preestablecidas que son las autorizadas y que para que un conductor se desvíe debe solicitar la autorización a la empresa a través del celular corporativo que se le entrega.

Los últimos tres testigos en mención señalaron que dentro de la investigación adelantada por la empresa, se logró establecer que el punto donde paraba el actor al parecer era un expendio de gasolina, pues ahí se almacenaban “*pimpinas*” de gasolina. Además, que las mermas de gasolina que reportaba la alerta del dispositivo electrónico del vehículo asignado al demandante correspondían a múltiplos de cinco, eran entre 5, 10 o 15 galones cada vez y que, casualmente, las *pimpinas* de gasolina tienen una capacidad de almacenamiento de cinco galones.

Asu vez, el testigo DIEGO BECERRA (Min. 21:55 – 26:20), conductor hasta enero de 2016, convocado por la parte accionante, aunque manifestó que no conocía las causas del despido del demandante porque él se había retirado de la empresa por haber sido pensionado, sí afirmó que los conductores saben que es prohibido desviarse de la ruta; que si se van a desviar es una obligación comunicarlo y que eventualmente se desviaban al municipio de Zarzal cuando había un accidente en la variante, y que en cada viaje el tanque del vehículo sale lleno y al regreso siempre sobra combustible.

Sobre esos hechos, el demandante rindió descargos en diligencia realizada, el 20 de junio de 2016, dentro de la cual el señor WILSON TIGREROS INGUILAN reconoció que como motorista tienen una ruta fija para llegar a Pereira, Medellín, entre otros. Además, que en ocasiones paraba en el municipio de Zarzal, que tomaba esa ruta porque en la principal le tiran huevo en el parabrisas, pero que no reportaba ese cambio en la ruta, y adujo que paraba en un lugar que se le señaló de ese municipio porque ahí hacia retenes la Policía. Al indagársele por el consumo inusual de combustible, expuso que era por la velocidad, afirmando: “*Yo usualmente ando más rápido. Cuando se*

permite 80 yo le meto 90 más o menos cuando veo que se puede.” (fs. 85-86).

Para la Sala no resultan claras los argumentos dados por el trabajador en la diligencia de descargos, pues, por un lado, si el desvío de la ruta asignada hacia el municipio de Zarzal se originaba en que le tiraban huevo en el parabrisas, esa era una circunstancia que debía ser informada a la empresa previamente o por lo menos con posterioridad, para justificar sus desvíos constantes y; por otro lado, el aumento de la velocidad de 80 a 90 Km/H no explica la disminución de la gasolina en un punto específico, menos aún, si conforme lo dijeron los primeros testigos referidos, la baja de gasolina se presentaba cuando el vehículo se encontraba detenido.

Ahora, lo dicho por los testigos en ese aspecto guarda relación con un reporte del medidor de combustible del vehículo asignado al señor WILSON TIGREROS INGUILAN, prueba que no fue tachada, ni desconocida por la parte actora, en el que se reporta que, el 18 de mayo de 2016, entre las 00:50 y las 00:55 horas, se presentó una baja de combustible en uno de los tanques de 49,90 galones a 32,85 galones, específicamente en el Km 23 de la vía Bugalagrande – Zarzal, Valle del Cauca (f. 114)

18/05/2016 00:04	Conduciendo	Km 31 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	34,95	49,90	0,00	0,00	0,00
18/05/2016 00:09	Conduciendo	Km 25 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	34,95	49,90	0,00	0,00	0,00
18/05/2016 00:14	Conduciendo	Km 20 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	33,25	49,90	-1,70	0,00	0,00
18/05/2016 00:19	Combustible Bajando	Km 15 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	32,45	49,90	-0,60	0,60	0,00
18/05/2016 00:19	Conduciendo	Km 15 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	32,45	49,90	0,00	0,00	0,00
18/05/2016 00:25	Conduciendo	Km 10 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	32,00	49,90	-0,45	0,00	0,00
18/05/2016 00:39	Conduciendo	Km 1 de la vía Zarzal - Cartago, Valle del Cauca	31,85	49,90	-0,15	0,00	0,00
18/05/2016 00:45	Inmóvil - Detenido	172-1760 Carrera 7 Zarzal Valle del	32,00	49,90	0,15	0,00	0,00
18/05/2016 00:50	Inmóvil - Detenido	172-1760 Carrera 7 Zarzal Valle del	32,00	49,90	0,00	0,00	0,00
18/05/2016 00:55	Combustible Bajando	Km 23 de la vía Bugalagrande - Zarzal, Valle del Cauca	32,00	32,85	-17,05	17,05	0,00
18/05/2016 00:55	Conduciendo	Km 23 de la vía Bugalagrande - Zarzal, Valle del Cauca	32,00	32,85	0,00	0,00	0,00
18/05/2016 01:00	Combustible Bajando	Vía Principal, Tuluá, Valle Cauca Vca	31,85	32,05	-0,95	0,95	0,00

En criterio de este cuerpo colegiado se encuentra plenamente acreditado que el demandante, en su condición de conductor, debía ceñirse a la ruta asignada por la empresa y que si por cualquier eventualidad debía desviarse de ésta, era necesario que solicitara la autorización a la empresa o por lo menos avisara de las circunstancias particulares por las cuales debía desviarse, pues para ello contaba con un celular corporativo. Asimismo, está demostrado que el vehículo que le fue asignado, estaba presentando paradas no autorizadas en

el municipio de Zarzal, donde a su vez, se estaban registrando mermas en el combustible mientras el vehículo se encontraba detenido, es decir, los hechos aducidos en la carta de despido fueron suficientemente acreditados por la parte demandada.

No comparte la Sala la tesis del a quo relativa a que la ruta asignada debía estar expresamente consignada en el contrato de trabajo, como también la obligación de cumplir la misma, como quiera que no le está vedado al empleador dar órdenes e instrucciones al trabajador de forma verbal en el devenir diario de la labor encomendada, razón por la que el numeral 1º del artículo 58 del C.S.T., dispone expresamente como una obligación especial del trabajador “...cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido...” y, en este caso, la demandada invocó como justa causa legal de despido el numeral 6 del literal a) del artículo 62 del C.S.T., que establece como tal “Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58...”.

En este caso, la violación a las obligaciones por parte del demandante se considera grave, en razón a que, a parte del incumplimiento de éstas en el caso particular, es decir, de cumplir con la ruta asignada por la empresa, su incumplimiento estaba generando adicionalmente una pérdida de combustible que, en criterio de la Sala, no se encuentra justificada, pues no fue esgrimido por el señor WILSON TIGREROS INGUILAN dentro de la diligencia de descargos, ni dentro del presente juicio, un argumento válido que permitiera colegir que dicha merma en el combustible no le era atribuible.

Así las cosas, se tiene que la justa causa que ameritaba la terminación del contrato de trabajo de forma unilateral por parte de SANTA ANITA NÁPOLES S.A., se encuentra más que demostrada en este caso, pues los hechos endilgados sí configuraron la falta grave.

Conforme las consideraciones hasta aquí expuestas, la sentencia de primera instancia será revocada. Costas de ambas instancias a cargo de la parte DEMANDANTE. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

En mérito de lo expuesto, la **SALA QUINTA DE DECISIÓN LABORAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE CALI**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

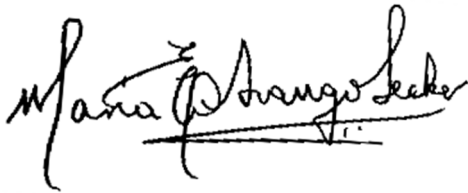
RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia No. 044 del 14 de febrero de 2019, proferida por el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Cali, para en su lugar absolver a SANTA ANITA NÁPOLES S.A. de todas las pretensiones incoadas por el señor WILSON TIGREROS INGUILAN, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: COSTAS de ambas instancias a cargo de la parte **DEMANDANTE**. Inclúyanse como agencias en derecho de esta instancia una suma equivalente a medio SMMLV, al momento de su pago.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

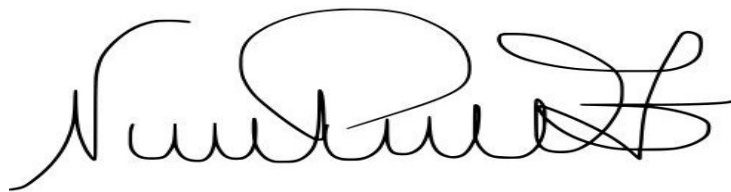
Los Magistrados,



MARÍA ISABEL ARANGO SECKER



FABIAN MARCELO CHAVEZ NIÑO
Aclaración de voto



NATALIA MARÍA PINILLA ZULETA